

Instituto Politécnico de Setúbal



Escola Superior de Ciências Empresariais

O perfil profissional do trabalhador temporário

Um estudo de caso

Íris Maria de Almeida Grilo

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de

MESTRE EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Orientador: Professor Doutor António José Almeida

Setúbal, 2015

A única maneira de estar verdadeiramente satisfeito é fazer o que acredita ser um trabalho fantástico.

E a única forma de fazer um trabalho fantástico é amar o que faz.

-Steve Jobs

Agradecimentos

Para a conclusão deste trabalho e finalização de mais uma importante etapa da minha vida foi necessário o apoio e motivação de várias pessoas, mas também grande parte deve-se ao ótimo acolhimento que o IPS - Instituto Politécnico de Setúbal me fez e que me permitiu alcançar mais esta etapa. Devo a este toda a minha formação académica, formação essa que me permitiu ser o que sou hoje, não só a nível profissional mas também a nível pessoal.

Queria demonstrar a admiração que tenho pelo meu orientador, o professor doutor António Almeida não só pelo conhecimento e inteligência notável, mas também por todo o conhecimento que me transmitiu, todo o apoio que me deu e disponibilidade que demonstrou, disponibilidade essa imprescindível para a conclusão da minha dissertação. Gostaria também de agradecer ao professor doutor José Rebelo pela dedicação à melhoria contínua do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

Queria também agradecer à organização Acede que me permitiu efetuar o meu estudo, essencialmente gostaria de agradecer a Gilberto Cordeiro, administrador da empresa. Um obrigado por tudo o que me ensinou acerca do trabalho temporário. Também gostaria de agradecer à Ana Fonseca por todo o apoio à realização da minha dissertação. Sem estes não seria possível a realização deste estudo.

Queria expressar um especial obrigado à minha melhor amiga, Lara Luís, por me acompanhar em tudo o que faço durante todos estes anos, sem o seu apoio e força dificilmente teria chegado até aqui, para além da sua amizade incondicional sempre me motivou em tudo na vida.

Por último, queria agradecer aos meus pais e à minha avó por acreditarem em mim e por estarem sempre presentes em todos os momentos da minha vida.

Índice

Introdução.....	8
Capítulo 1: Revisão da literatura	10
1. Transformações recentes no mercado do trabalho	10
1.1. Trabalho temporário e precariedade	13
1.2. Trabalho temporário em Portugal.....	17
1.3. Enquadramento Legal do Trabalho Temporário em Portugal.....	25
2. A visão das empresas utilizadoras face ao trabalho temporário	29
3. A perspetiva dos trabalhadores face ao trabalho temporário	31
Capítulo 2: Metodologia	37
4. Objetivos do estudo.....	37
5. Opções metodológicas	37
5.1. Investigação qualitativa e quantitativa	38
5.1.1. Estudo de caso	40
6. Técnicas de recolha de dados	41
6.1. Entrevista	41
6.2. Análise documental	42
7. Técnicas de tratamento de dados.....	43
Capítulo 3: Análise e discussão dos dados obtidos	46
8. Caraterização da empresa de trabalho temporário.....	46
9. Caraterização socio-gráfica dos trabalhadores temporários	50
10. Caraterização dos trabalhadores temporários quanto às categorias profissionais	62
11. Caraterização dos níveis de rendimento	63
12. Razões pelas quais as empresas recorrem ao trabalho temporário.....	67
13. Competências requeridas pelas empresas utilizadoras	68
Conclusão.....	75
Referências bibliográficas	82
Apêndices.....	86
1. Guião de entrevista	86

2. Entrevistas	88
Entrevista 1	88
Entrevista 2	91
Relatório relativo à entrevista 3.....	94

Índice de tabelas

Tabela 1 - % do trabalho permanente e do trabalho temporário dependente em Portugal	17
Tabela 2 - % do trabalho permanente e do trabalho temporário segundo o sexo em Portugal..	18
Tabela 3 - % do trabalho permanente e do trabalho temporário segundo o escalão etário	18
Tabela 4 - Grau de proteção do emprego no trabalho temporário em sentido lato e grau global de proteção.....	19

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Emprego antes e depois do trabalho temporário	24
Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores temporários por sexo	50
Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores temporários por idade	51
Gráfico 4 - Distribuição dos trabalhadores temporários por habilitações literárias	52
Gráfico 5 - Distribuição dos trabalhadores temporários por nacionalidade	54
Gráfico 6 - Distribuição dos trabalhadores temporários por local de residência.....	55
Gráfico 7 - Distribuição dos trabalhadores temporários pensionistas	56
Gráfico 8 - Distribuição dos trabalhadores temporários por idade/habilitações literárias.....	57
Gráfico 9 - Distribuição dos trabalhadores temporários por habilitações literárias/sexo	58
Gráfico 10 - Distribuição dos trabalhadores temporários por idade/sexo	58
Gráfico 11 - Distribuição dos trabalhadores temporários por categoria profissional/sexo	59
Gráfico 12 - Distribuição dos trabalhadores temporários por idade/categoria profissional.....	60
Gráfico 13 - Distribuição dos trabalhadores temporários por habilitações literárias/categoria profissional	61
Gráfico 14 - Distribuição dos trabalhadores temporários por categoria profissional	62
Gráfico 15 - Distribuição dos trabalhadores temporários por salário base	64
Gráfico 16 - Distribuição dos trabalhadores temporários por idade/salário base.....	65
Gráfico 17 - Distribuição dos trabalhadores temporários por salário base/habilitações literárias.....	66
Gráfico 18 - Distribuição dos trabalhadores temporários por salário base/sexo	67

Índice de figuras

Figura 1 - Relações entre os intervenientes no trabalho temporário.....	26
---	----

Resumo

Atualmente, o mercado é cada vez mais competitivo e as empresas precisam de se adaptar ao meio que as rodeia sem deixar afetar a produtividade. É nas alturas em que a produtividade se altera e que o número de trabalhadores efetivos da empresa não é suficiente que as empresas recorrem ao trabalho temporário. Segundo a Lei n.º19/2007, artigo 18º, os contratos de utilização podem ser celebrados para substituição direta ou indireta de trabalhadores que se encontrem ausentes, para preenchimento de lugares vagos quando já decorra o processo de recrutamento, atividades sazonais, acréscimo excecional da atividade da empresa, execução de tarefas ocasionais ou de serviço determinado precisamente definido.

Em Portugal, a crise vivida, e que levou ao crescimento da taxa de desemprego, é apontada como um dos motivos para os trabalhadores se inscreverem em empresas de trabalho temporário para reingressar no mercado do trabalho. Assim, as empresas recorrem a empresas de trabalho temporário para obter os trabalhadores com um perfil que se adegue às suas necessidades, de forma rápida e económica. Mas quais as características mais valorizadas pelos empregadores?

Esta investigação pretende caracterizar o perfil dos trabalhadores temporários considerando tanto as características socio-gráficas, como as suas categorias profissionais e níveis de rendimento. Além disso, pretende-se analisar as razões pelas quais as empresas utilizadoras recorrem ao trabalho temporário e analisar as competências que estes procuram nos trabalhadores temporários. Para tal, recorreu-se a um estudo de caso para explorar o processo de seleção de trabalhadores temporários. Os dados foram disponibilizados por uma empresa de trabalho temporário e realizaram-se entrevistas junto de alguns dos seus clientes para perceber qual o perfil profissional pretendido e quais os motivos para recorrer ao trabalho temporário.

A investigação realizada permitiu concluir que a maioria dos trabalhadores temporários em estudo é do sexo masculino devido à área de atuação da empresa. Relativamente à idade, a maioria dos trabalhadores encontra-se entre os 25 e 54 anos e tem o 3º Ciclo do Ensino Básico. Relativamente à categoria profissional, a maioria dos trabalhadores é “Trabalhador não especializado”, pois muitos dos trabalhadores iniciam a sua atividade profissional com o trabalho temporário, e como tal, não têm uma área de especialização.

Palavras-chave: gestão de recursos humanos, trabalho temporário, perfil profissional, ETT, competências.

Abstract

Nowadays, companies are dealing with an increasingly competitive market and they need to adapt to the environment that is surrounding them without letting their productivity to be affected.

In these times where the productivity changes and the number of effective company employees is not enough to deal with the work volume, that the companies appeal to temporary work, one of the multiple forms of job flexibility. Considering the Law n.º19/2007, 18º article, the usage contracts can be established in order to directly or indirectly replace employees that are absent, fill vacant posts when there is a recruitment process on going, seasonal activities, an exceptional increase of company activity, execution of occasional tasks or a precisely defined service.

In Portugal, the crisis affects the country and that conducted to the increasing of the unemployment rate, it being pointed out as one of the motives for the employees to register in temporary work companies so that they can return to the job market. Therefore, the companies appeal to temporary work companies so that they can obtain the employees with the profile that fits to their needs, in a fast and economic way. But what are the skills that are more valued by the employers?

This investigation intends to characterize the profile of the temporary employees considering not only the sociographic characteristics, but also the professional categories and the income levels. Also, it intends to analyse the reasons of the companies to use temporary work and analyse the skills that they demand the temporary employees to have. In order to achieve that, a case study was developed to explore the temporary employee selection process. In order to achieve that, we used the data provided by a temporary work company and there were made some interviews with their clients in order to understand how is the desired professional profile and the reasons to appeal to temporary work.

The investigation allowed to conclude that the majority of temporary employees are male due to the company operating area. Regarding the age, the majority of employees is between 25 and 54 years old and they mostly have the lower secondary education. Regarding the professional category, the majority is a 'Not specialized worker', because a lot of employees initialize their career in temporary work and so, they don't have a specialization area.

Keywords: human resources management, temporary work, professional profile, temporary work companies, skills.

Introdução

A flexibilidade é um conceito atual, repercutindo-se de forma particular no mercado de trabalho e no emprego. Assiste-se a uma segmentação do trabalho e à aplicação de diversos tipos de flexibilidade (trabalho temporário, contratos a termo, trabalho independente, trabalho a tempo parcial, trabalho ao domicílio, teletrabalho, subcontratação entre outras) (Jesus, 2003). No entanto, nem sempre foi assim. Nos anos 50 e 80 do século XX, as pequenas e médias empresas eram quem, quase exclusivamente, recorria a estas novas formas de emprego flexível, mas apenas em situações circunstanciais. A partir daquele período, os contratos a prazo generalizaram-se a todos os setores e a todos os tipos de empresas que assim podem mais facilmente controlar os imprevistos do mercado (Jesus, 2003).

Em Portugal, a taxa de trabalhadores temporários face ao número total de trabalhadores tem vindo a aumentar. No cenário de crise vivido pelo país, o crescimento da taxa de desemprego é apontado como um dos motivos para os trabalhadores se inscreverem em empresas de trabalho temporário para conseguir trabalho e poder subsistir e, além disso, ocupar o tempo e ganhar novas experiências laborais.

Para os trabalhadores que preferem as formas de trabalho não permanentes existem diversas vantagens (Jesus, 2003): a sensação de confiança dada aos trabalhadores através das empresas de trabalho temporário que representam o trabalhador face à empresa utilizadora; os trabalhadores podem auferir ganhos acima da média, entre outras. No entanto, alguns autores como Santana e Centeno (2000 *cit in* Marques, 2014) relatam alguns inconvenientes associados ao trabalho temporário. As empresas de trabalho temporário, em relação às empresas utilizadoras, queixam-se, por exemplo, do atraso nos pagamentos; por sua vez, as empresas utilizadoras queixam-se da falta de cooperação e preços praticados pelas empresas de trabalho temporário. Já os trabalhadores queixam-se da empresa de trabalho temporário, em relação à curta duração dos contratos, à desadequação entre qualificações e função e aos atrasos nos pagamentos. Em relação aos trabalhadores, as empresas utilizadoras queixam-se da elevada taxa de absentismo (não iniciar o trabalho no dia acordado, abandono do trabalho ou faltas frequentes sem justificação).

Com as mudanças no mercado do trabalho, surgiu a necessidade de modificar as práticas de gestão de recursos humanos de forma a conseguir trabalhadores com os graus de motivação e desempenho pretendido para fazer face aos picos de produção das empresas utilizadoras, para os quais muitas vezes estes trabalhadores são contratados.

O presente estudo tem como objetivo caracterizar o perfil dos trabalhadores temporários, mais especificamente, analisar as características socio-gráficas dos trabalhadores temporários, analisar as suas categorias profissionais, assim como analisar os seus níveis de rendimento. Além disso, tem-se ainda como objetivo analisar as razões pelas quais as empresas utilizadoras recorrem ao trabalho temporário e analisar as competências por elas requeridas.

Para tal, foi realizada uma pesquisa qualitativa, recorrendo ao estudo de caso para obtenção de informação. Como técnicas de recolha de dados recorreu-se à entrevista aos responsáveis por empresas utilizadoras, clientes da Acede, empresa de trabalho temporário em estudo, com o objetivo de apurar os motivos que levam as empresas a recorrer ao trabalho temporário, e além disso, perceber o perfil do trabalhador temporário procurado e, por fim, compreender que balanço fazem da sua experiência com o trabalho temporário.

No que respeita à estrutura do relatório, começamos por apresentar os pressupostos teóricos necessários através de uma revisão da literatura em que, na primeira secção, se explicam brevemente as alterações verificadas no mercado de trabalho que levaram ao recurso ao trabalho temporário. Segue-se depois para o tópico da precariedade, pois continua a discutir-se muito se o trabalho temporário tem necessariamente que ser precário ou não. Passamos depois para a caracterização do estado do trabalho temporário em Portugal recorrendo a alguns dados estatísticos e apresentam-se alguns dos pontos mais importantes da legislação que regula o trabalho temporário. Na segunda secção debruçamo-nos sobre as empresas utilizadoras, nomeadamente, quais as oportunidades que identificam no recurso ao trabalho temporário, assim como quais as dificuldades que enfrentam e estratégias que adotam para ultrapassar essas dificuldades. Segue-se para o tópico dedicado à perspetiva dos trabalhadores temporários: qual a sua perspetiva face ao trabalho temporário, motivações, como se diferenciam dos trabalhadores permanentes. O segundo capítulo é essencialmente focado na metodologia de investigação, nomeadamente, quais os objetivos do estudo, opções metodológicas, técnicas de recolha e de tratamento de dados, onde são explicados cada um destes tópicos e explicado o porquê do seu uso no presente estudo. Por fim, o terceiro capítulo é inteiramente dedicado à análise dos resultados obtidos no estudo empírico. Aqui, é caracterizada a empresa de trabalho temporário objeto de estudo, é feita uma caracterização das empresas utilizadoras que recorrem aos serviços dessa mesma empresa e são apresentadas diversas características dos trabalhadores temporários e feita uma reflexão sobre as mesmas. Por fim, são apresentados os resultados das entrevistas realizadas aos clientes da empresa de trabalho temporário e analisados esses mesmos resultados.

Capítulo 1: Revisão da literatura

1. Transformações recentes no mercado do trabalho

Com a crise do fordismo no início dos anos 70, Harvey (1992 *cit in* França, 2013) defende que ocorreu uma transição histórica que levou ao aparecimento de um regime de trabalho flexível. Este não substituiria o fordismo, mas viria a combinar-se com padrões tipicamente fordistas. Segundo o autor, a subcontratação, o trabalho temporário, as práticas flexíveis de trabalho e emprego seriam as formas práticas dessa flexibilização, uma vez que estariam presentes em todas as atividades associadas aos processos de descentralização geográfica e desindustrialização (Druck, 2007 *cit in* França, 2013).

Kovács (2005) defende que a passagem de um trabalho maioritariamente formal e institucionalizado (modelo fordista) para um trabalho instável, desinstitucionalizado e informalizado (associado ao emprego flexível) está associada a fatores que estiveram na base da crise do emprego, tais como: a nova divisão internacional do trabalho; a reestruturação das empresas com o objetivo de uma racionalização flexível; a fragilização da defesa dos interesses do trabalho a nível transnacional. Esta defende que a conjugação destes e outros fatores levaram a uma fragmentação e segmentação do mercado de trabalho que se apoia na individualização das relações laborais, dificultando assim a ação coletiva e a construção de uma identidade e consciência de classe. Esta situação levou à necessidade de um novo modelo de trabalho que remete para a flexibilização laboral.

Druck (2007 *cit in* França, 2013: 13) refere que estas formas organizacionais flexíveis “(...) representam novas necessidades do sistema num contexto de hegemonia da lógica financeira, que exige maior mobilidade para os capitais e processos produtivos menos rígidos e cada vez mais flexíveis, estimulados por investimentos e resultados de curto prazo”. Desde a década de 90 que o termo flexibilização tem surgido nos estudos relacionados com a gestão e organização do trabalho, assim como nos estudos relacionados com o mercado de trabalho. Nos estudos relacionados com o mercado de trabalho, utilizaram-se várias denominações para identificar a flexibilização (França, 2013): desregulamentação do mercado de trabalho, precarização dos vínculos laborais, informalização, acumulação flexível, especialização flexível, revolução tecnológica, reestruturação produtiva, globalização.

Em Portugal, segundo Pereira (1998 *cit in* Jesus, 2003:73), o desenvolvimento do trabalho temporário deu-se a partir da década de 1960, no âmbito de um contexto de expansão económica que se registava em vários países pretendendo “suprir o absentismo de trabalhadores permanentes, ausentes temporariamente por motivos de doença prolongada, estágios, férias e outros, e satisfazer as necessidades momentâneas de mão-de-obra, decorrentes de acréscimos súbitos de produção, promoção de venda de novos produtos e execução de trabalhos de curta duração”. Pereira salienta ainda que existe uma predominância de uma significativa expressão das profissões administrativas e afins, das mulheres e dos jovens no trabalho temporário. Ainda segundo este autor, até 1979, a Manpower portuguesa foi praticamente a única empresa de trabalho temporário (outras quatro acabaram por não ter sucesso). Entre 1980 e 1985 Portugal envidou esforços para resolver a lacuna de falta de regulamentação do trabalho temporário que existia, no entanto, esta medida não teve qualquer seguimento e foi a criação da APETT¹ que resolveu parcialmente este problema, em 1987, que lutou pelo aparecimento do primeiro enquadramento legal.

A flexibilidade associada ao trabalho temporário pode, no entanto, segundo Casaca (2005), conter riscos tais como a precariedade de emprego, a segregação no mercado de trabalho, as remunerações baixas e irregulares, ocupações pouco qualificadas, ausência ou escassez de oportunidades de formação, conflito com a vida familiar e agravamento das desigualdades sociais e de género, mas também originar oportunidades como a possibilidade de uma participação laboral mais adequada às necessidades e aspirações individuais, melhoria das qualificações, acesso a empregos bem remunerados, melhor articulação com a vida a familiar/pessoal, maior controlo sobre o tempo, melhoria da qualidade de vida e modernização das relações de género.

Para Kovács (2006), é importante fazer a distinção entre flexibilidade quantitativa e qualitativa. Flexibilidade quantitativa trata-se de uma lógica de “via baixa” da melhoria da competitividade, ou seja, recorrendo a baixos custos salariais e mercado de trabalho desregulado, ao emprego inseguro e mal pago. A flexibilidade qualitativa, por sua vez, promove uma “via alta” de melhoria da competitividade baseada em novas formas de organização do trabalho que implica altos níveis de produtividade, altos salários, alto nível de qualidade de vida e direitos sociais. Segundo Leite (1997 *cit in* França, 2013:4), a flexibilidade qualitativa, também conhecida como funcional ou interna, passa a exigir um trabalhador polivalente, “apto a desempenhar atividades diferentes de acordo com as exigências da demanda”.

¹ Associação Portuguesa de Empresas de Trabalho Temporário

Assim, embora a forma de emprego mais utilizada pelas empresas ainda seja o contrato permanente, as empresas recorrem cada vez mais a formas que lhes permitem a flexibilização quantitativa (sendo esta o recurso mais frequente a formas flexíveis de emprego), nomeadamente a contratação a termo certo e a contratação em regime de prestação de serviços, como é o caso do trabalhador independente, permitindo a redução do número de pessoas (Kovács, 2006).

Segundo Atkinson (1984 *cit in* Casaca, 2005), o modelo de empresa flexível é preponderante num contexto económico de recessão, de alterações nas condições tecnológicas, legislativas ou no plano dos objetivos de gestão, possibilitando uma resposta mais rápida às exigências do mercado (*just-in-time*), uma maior descentralização e redução de custos. Este autor (*cit in* Kovács, 2004), através deste modelo de empresa flexível, analisa a diferenciação entre dois grupos de trabalhadores: o núcleo estável dos trabalhadores chave e os trabalhadores periféricos. Relativamente ao núcleo estável, o regime de emprego está estruturado de acordo com o modelo de solidariedade social, caracterizado por: cooperação entre parceiros sociais no esforço para aumentar a produtividade, repartição dos ganhos de produtividade associando convenções coletivas e disposições sociais, criação de condições sociais e de condições de mercado encorajadoras da reciprocidade no trabalho melhorando as condições de trabalho e a remuneração, instaurando programas de formação, etc. Do ponto de vista económico, está subjacente a ideia de que uma mão-de-obra segura, qualificada e motivada é adaptável às mudanças e constitui um fator de competitividade por permitir uma grande flexibilidade funcional. A experiência profissional deste grupo está submetida à lógica do longo prazo e compromisso (empenho) mútuo. No que se refere aos trabalhadores periféricos, o regime de emprego está estruturado de acordo com o modelo de adaptação ao mercado caracterizado pela libertação dos mecanismos de mercado (inclusive do trabalho) para permitir o livre fluxo dos recursos económicos. O emprego instável dos trabalhadores periféricos permite obter a flexibilidade numérica adequada às flutuações da procura.

Hoje em dia lidamos com uma economia globalizada em que a predominância é a da rentabilidade a curto prazo, o que leva as empresas a procurar flexibilidade e redução de custos fixos, valorizando os investimentos que levam à obtenção de lucros de forma rápida e aumentar a competitividade. Assim, para responder às exigências do mercado, os empregadores procuram uma força de trabalho capaz de se adaptar rapidamente às necessidades da empresa (Antunes, 2000). Estas empresas flexíveis tendem a criar uma mão-de-obra periférica desqualificada, nomeadamente através do trabalho temporário, que permite à empresa a flexibilidade numérica necessária para se ajustar à procura do mercado. As empresas que adotam este tipo de modelo de trabalho têm a convicção de que a flexibilidade do trabalho, ao permitir a variação do volume de emprego, dos salários, dos horários e do local de trabalho, é uma importante fonte de

competitividade. Esta força de trabalho pode ser contratada, despedida e externalizada de acordo com as necessidades de adaptação ao mercado por parte das empresas. Assim, os empregadores encaram o trabalho temporário como uma solução a ter em conta para satisfazer as suas novas necessidades.

O trabalho temporário tem vindo a tornar-se cada vez mais uma estratégia permanente das organizações para enfrentar as condicionantes externas, tornando-se a empresa de trabalho temporário, segundo Kalleberg (2000 *cit in* Duarte, 2009), uma espécie de extensão do departamento de recursos humanos de algumas empresas utilizadoras. Segundo a Lei n.º19/2007 de 22 de maio, o trabalho temporário define-se pela relação de trabalho triangular em que uma entidade empregadora (empresa de trabalho temporário) contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre um trabalhador (trabalhador temporário), colocando-o a prestar a sua atividade numa outra entidade (empresa utilizadora) que o recebe e exerce, de forma delegada, os poderes de autoridade e direção.

No entanto, nem sempre a flexibilidade associada ao trabalho temporário e, conseqüentemente, à instabilidade trazida com mudança de funções em curtos períodos de tempo e sem previsão de quando será o próximo período de trabalho, é considerada como um ponto positivo, pelo menos do ponto de vista dos trabalhadores. Estes podem ver no trabalho temporário dificuldades em construir uma carreira, por exemplo. Aliás, segundo Oliveira e Carvalho (2010), as transformações no modelo de regulação do mercado de trabalho tendem a fazer regredir as condições de emprego, acentuando a precariedade laboral.

1.1. Trabalho temporário e precariedade

De acordo com Jesus (2004), em Portugal, o estado da arte no que diz respeito à flexibilização, caracteriza-se por traços estruturais de precariedade nas relações de trabalho, ainda que com períodos de dinamização da criação de emprego. Atualmente, ter um emprego temporário pode ser um forte indicador de precariedade. Um emprego temporário, após um período de desemprego, pode resultar em salários mais baixos para os anos subsequentes. Jesus (2004) menciona também que apesar de as empresas de trabalho temporário se encontrarem sujeitas a uma licença de atividade, muitas funcionam na ilegalidade durante anos e que a esmagadora maioria não paga férias, faltas por doenças, seguros de saúde, nem planos de reforma, pelo que o setor pode ser em parte caracterizado pela clandestinidade e por um ambiente de concorrência desleal e de *dumping* social.

Segundo Kovács (2004 *cit in* Marques, 2014:29), “uma parte substancial das formas flexíveis de emprego é precária. A difusão das formas precárias está ligada à procura da flexibilização quantitativa e à redução de custos do trabalho através do recurso a vínculos contratuais instáveis e através da substituição de contratos de trabalho por contratos comerciais (subcontratação e contratos de prestação de serviços). A precariedade refere-se ao trabalho mal pago, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade, refere-se ainda à instabilidade do emprego, à ameaça do desemprego, à restrição dos direitos sociais e também à falta de perspectivas de evolução profissional”. Além disso, Kovács defende também que os empregos com duração limitada constituem uma das principais razões de procura de um novo emprego, acrescentando a identificação de uma tendência para a reprodução de situações precárias (Jesus, 2003).

Chambel (2011) refere que algumas desvantagens têm sido salientadas nas condições de trabalho dos trabalhadores temporários: não podem esperar manter uma relação de emprego a longo prazo, pois o contrato tem um fim determinado; não sabem por quanto mais tempo se poderão manter a trabalhar naquela empresa cliente, nem se a empresa lhes encontrará uma nova organização para trabalhar quando deixarem de ter lugar nesse cliente, tendo por isso maior insegurança no emprego; serem contratados pela empresa de trabalho temporário mas desempenharem a atividade profissional nas instalações na empresa cliente; não podem esperar ser promovidos na empresa cliente na qual trabalham e muitas vezes recebem menos benefícios do que os trabalhadores contratados diretamente pela empresa cliente. Além disso, em Portugal, em média, dois trabalhadores com as mesmas características, mas com contratos de trabalho diferentes não recebem o mesmo salário. O trabalhador com contrato de trabalho permanente tende a ganhar 16% mais que um trabalhador temporário (Centeno, 2013).

Também Jesus (2003) defende que a difusão de diferentes formas de emprego por parte dos organismos oficiais tem, na maioria dos casos, um efeito perverso nas políticas de emprego e no mercado de trabalho, já que, apesar de constituírem medidas ativas de emprego, se traduzem muitas vezes em práticas abusivas por parte das organizações de acolhimento que assim satisfazem, a curto prazo, as suas necessidades de recursos humanos que não podem ser satisfeitas através dos mecanismos próprios de recrutamento e seleção de recursos humanos. A autora defende também que a descontinuidade traduz-se na privação dos benefícios associados à antiguidade e aumenta o nível de desemprego global, influenciando também o rendimento, pois traduz-se em períodos de não-remuneração. Acrescenta também que apesar da proteção social ter evoluído no sentido de compensar as desvantagens da precariedade em alguns países, nomeadamente nas ruturas de atividade, noutros mantém-se a disparidade social entre trabalhadores permanentes e precários.

Além disso, se analisarmos as condições adicionais, muitas vezes ligadas à antiguidade, oferecidas pelas empresas utilizadoras aos seus funcionários quanto à formação, pagamentos adicionais e prestações sociais, poderá ainda haver algumas diferenças entre as condições de trabalho dos trabalhadores temporários e dos trabalhadores permanentes (Marques, 2014).

Caire (1992 *cit in* Jesus, 2003:42) salienta ainda que “a análise económica da precariedade não pode limitar-se ao único problema da duração da relação de emprego, mas deve ter em conta três aspetos indissociáveis: descontinuidade, rendimento, proteção social”.

No entanto, segundo Duarte (2004 *cit in* Miguel, 2013), apesar dos empregos atípicos (contratos a termo ou em *part-time* de empregos precários) terem surgido numa fase em que o mercado de trabalho se torna cada vez mais flexível, em que a regulamentação laboral enfraquece e as empresas querem reduzir o custo da mão-de-obra, estes não têm de ser necessariamente precários. Os empregos atípicos não têm de ter, necessariamente, menor proteção social, menores oportunidades de carreira, menores níveis salariais e menores condições de trabalho. Aliás, existem diversas vantagens associadas ao trabalho flexível, como a possibilidade de ter horários que vão variando nas diferentes atividades (não necessariamente ter o mesmo horário em toda a duração da vida de trabalho) (Duarte, 2004) e a “possibilidade de uma participação laboral mais adequada às necessidades e aspirações individuais, melhoria das qualificações, acesso a empregos bem remunerados, melhor articulação com a vida a familiar/pessoal, maior controlo sobre o tempo, melhoria da qualidade de vida e modernização das relações de género” (Casaca, 2005: 6). Aliás, segundo Casaca (2005:5), alguns autores defendem que “a flexibilidade é tida como sinónimo de liberdade e autonomia individual, de empreendedorismo e até de empregabilidade”. No entender de Standing (2011 *cit in* Miguel, 2013), ter um emprego temporário pode ser bom se o contexto social for satisfatório. Aliás, as visões adaptativas e naturalizadas da flexibilidade defendem a construção positiva da identidade social e profissional no quadro das alterações atuais do trabalho e do emprego (Duarte, 2004). O trabalhador é então um sujeito emancipado e o único responsável pelos seus sucessos e fracassos, quer no desempenho da sua atividade de trabalho, quer na sua posição relativamente ao mercado de trabalho (Duarte, 2004). Todos os trabalhadores temporários têm tarefas limitadas no tempo, empregadores múltiplos e inconstantes, desenvolvimento de estratégias de curta duração, sem que isso tenha de ter um impacto negativo nas suas identidades. Luc Boltanski e Ève Chiapello (1999 *cit in* Duarte, 2004) salientam a ideia de que se está a assistir à emergência de um mercado de trabalho onde todos serão móveis, poderão livremente valorizar as suas competências e desenvolver carreiras sem fronteiras. Ulrich Beck (2000 *cit in* Duarte, 2004), refere que o trabalho flexível é apresentado como proporcionando a sensação de poder conquistar novas oportunidades o que oferece um forte sentido de liberdade na definição da identidade.

A flexibilidade e a precariedade tendem cada vez mais a fazer parte das representações do trabalho dos jovens que conhecem a incerteza da atividade profissional. Isto leva-os a relativizar e até a fazer uma leitura positiva das transformações do mundo do trabalho e das empresas. Em Portugal, num estudo sobre jovens engenheiros, pode verificar-se que a flexibilidade e a precariedade são encaradas, por alguns, com normalidade e são até procuradas (Marques, 2002 *cit in* Duarte, 2004). Assim, a instabilidade do emprego pode passar de constrangimento a recurso na construção de estratégias dos jovens no mercado de trabalho. Além disso, alguns aspetos da flexibilidade podem contribuir para um individualismo positivo, através dos horários e formas de organização do tempo que permitem conciliar vida profissional e familiar e de novas formas de coordenação mútua. Para os trabalhadores, “a flexibilidade pode auxiliar em momentos específicos de vida, como ausência para viagens ou programas de estudos, ou mesmo frente ao desejo de autonomia para organizar o próprio horário e contratos” (Rodrigues, 2014:15). A instabilidade do trabalho flexível pode ser um potencial libertador relativamente à definição da identidade, que para certos indivíduos, ao considerarem essa sua “condição profissional como transitória, podem projetar a sua recomposição identitária no futuro e irem deferindo a definição da sua identidade” (Duarte, 2004:14).

Serge Paugam (2000 *cit in* Duarte, 2004) também equaciona a possibilidade de afirmação profissional dos trabalhadores mesmo com empregos instáveis e conclui que os empregos instáveis não se traduzem necessariamente por uma relação negativa com o trabalho.

Jesus (2004), no seu trabalho de investigação em que procura perceber se a flexibilidade do trabalho resulta em situações de precariedade ou se podem gerar oportunidades, menciona as principais vantagens do trabalho temporário para os trabalhadores:

- Acesso ao mercado de emprego de indivíduos que têm preferência por formas de trabalho não permanentes;
- A oportunidade que as empresas de trabalho temporário dão aos trabalhadores de conhecer as hipóteses de trabalho;
- O trabalho temporário pode dar oportunidades de reingresso no mercado de trabalho;
- A existência da empresa de trabalho temporário como interveniente oferece aos trabalhadores confiança consoante o prestígio da empresa em questão;
- A empresa de trabalho temporário representa o trabalhador em relação às empresas utilizadoras, atenuando a sua dependência económica destes;
- Por vezes, os trabalhadores temporários auferem ganhos acima da média em relação à função que desempenham como forma de “esconder” a perda de regalias sociais.

Além disso, ainda segundo Duarte (2009), estes trabalhadores também têm a vantagem de executar diferentes tipos de tarefas ao longo da sua vida, têm acesso a horários flexíveis e têm a oportunidade de usar competências importantes como a autonomia e independência, a responsabilidade e liderança e a importância do serviço prestado.

O trabalho temporário tem um papel de dinamizador económico e gerador de emprego, tendo vindo, progressivamente, a assegurar um primeiro contacto com o mercado de trabalho para muitos jovens recém-licenciados e também uma perspetiva de carreira para perfis mais maduros e qualificados, ao nível de cargos de gestão (Marques, 2011). Perante a situação de desemprego, é valorizado recorrer ao trabalho temporário por parte das empresas que recrutam os trabalhadores mesmo que os trabalhos que executem sejam abaixo das suas qualificações, já que demonstram ter flexibilidade e capacidade de adaptação à mudança e vontade de estarem ativos em vez de se manterem no desemprego até ao fim do subsídio (Marques, 2011).

1.2. Trabalho temporário em Portugal

Jesus (2004) salienta que nos Estados Unidos, em 1995, e na maioria dos países europeus na década de 90, o trabalho temporário representava apenas 1% do emprego total e na realidade portuguesa 0.2%, sendo considerado um fenómeno residual. No entanto, em 2001, de acordo com o Inquérito ao Emprego Estruturado do MSST/DETEFP, Portugal encontrava-se em 2º lugar em termos de incidência do trabalho temporário e, de acordo com os dados da OCDE, em 2014, Portugal encontrava-se nessa altura em 7º lugar em termos de incidência do trabalho temporário quando comparado com outros países europeus. Na tabela seguinte pode então observar-se qual a evolução do número de trabalhadores temporários em Portugal nos últimos anos, de acordo com os dados fornecidos pela OCDE:

Tabela 1 - % do trabalho permanente e do trabalho temporário dependente em Portugal

	2011	2012	2013	2014
Trabalho Permanente	78%	79.5%	78.6%	78.5%
Trabalho Temporário	22%	20.5%	21.4%	21.5%

Fonte: OCDE Stats

Aqui, pode observar-se que a percentagem de trabalhadores temporários em Portugal tem vindo a aumentar nos últimos 3 anos, ainda que lentamente, sendo que evoluiu de 20.5% para 21.4% de 2012 para 2013 e de 21.4% para apenas 21.5% de 2013 para 2014.

Além disso, o trabalho temporário é marcado por uma elevada presença de mulheres, chegando mesmo a ser superior ao número de trabalhadores do sexo masculino em alguns anos:

Tabela 2 - % do trabalho permanente e do trabalho temporário segundo o sexo em Portugal

	2011		2012		2013		2014	
	Trab. Perman.	Trab. Temp.	Trab. Perman.	Trab. Temp.	Trab. Perman.	Trab. Temp.	Trab. Perman.	Trab. Temp.
Masculino	78.3%	21.8%	79.3%	20.7%	78.7%	21.3%	78.3%	21.7%
Feminino	77.8%	22.2%	79.6%	20.4%	78.5%	21.5%	78.8%	21.2%

Fonte: OCDE Stats

Com a análise da tabela acima, pode-se constatar que a percentagem de trabalhadores temporários do sexo feminino chegou a ser superior à do sexo masculino nos anos de 2011 e 2013. Em 2014, a percentagem de trabalhadores do sexo feminino é inferior à do sexo masculino, mas ainda assim, com um valor muito próximo.

Pode também observar-se que o escalão etário mais abrangido pelo trabalho temporário é o dos 15 aos 24 anos, funcionando como um trampolim para o mercado de trabalho para estes jovens, tal como já mencionamos anteriormente.

Tabela 3 - % do trabalho permanente e do trabalho temporário segundo o escalão etário

	2011		2012		2013		2014	
	Trab. Perman.	Trab. Temp.	Trab. Perman.	Trab. Temp.	Trab. Perman.	Trab. Temp.	Trab. Perman.	Trab. Temp.
15-24	42.2%	57.8%	43.3%	56.7%	38.6%	61.5%	37%	63%
25-54	80%	20%	81.1%	18.9%	80.1%	19.9%	80.3%	19.7%
55-64	89.1%	11%	89.5%	10.5%	90.3%	9.7%	89.5%	10.5%
65+	77.6%	22.4%	81.3%	18.7%	76.5%	23.5%	72%	28%

Fonte: OCDE Stats

Neste quadro, contrariamente ao anterior, pode observar-se que em todos os anos em análise, a faixa etária dos 15 aos 24 anos encontra-se sempre com uma percentagem bastante mais elevada comparativamente com as restantes faixas etárias. Contrariamente, a faixa etária dos 55-64 anos é aquela com menos peso no trabalho temporário ao longo dos anos analisados.

No entanto, pode também verificar-se, no quadro seguinte, que apesar da percentagem de trabalhadores temporários aumentar ao longo dos anos, o grau de proteção social do trabalho temporário diminuiu de 2012 para 2013, não fugindo à tendência global.

Tabela 4 - Grau de proteção do emprego no trabalho temporário em sentido lato e grau global de proteção

	Portugal			Média dos países analisados		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Grau Global de proteção	2.46	2.46	2.33	2.12	2.15	2.10

Fonte: OCDE Stats

Jesus (2004) realizou um estudo que analisa o percurso profissional de 64 trabalhadores temporários da região de Setúbal oriundos de 5 empresas de trabalho temporário e que confirma alguns dos dados obtidos anteriormente. A autora pôde observar que 60.9% dos trabalhadores temporários são do sexo masculino e apenas 37.5% do sexo feminino, confirmando a tendência dos dados da Tabela 2, em que o número de trabalhadores do sexo masculino é maioritário. No entanto, relativamente ao sexo dos trabalhadores, deve considerar-se que os resultados não são aplicáveis a todas as organizações, pois só devem ser comparados com os valores obtidos para os mesmos setores de atividade e departamentos nas várias organizações (Chambel, 2011). Por exemplo, o estudo de Chambel (2011) contraria o facto de os trabalhadores temporários serem maioritariamente homens, já que a maioria dos trabalhadores temporários por ela estudados eram maioritariamente mulheres. Esta contradição vem confirmar que o sexo que prevalece está dependente dos setores de atividade e departamentos em que os trabalhadores se inserem.

Além disso, Jesus concluiu também que, relativamente ao grupo etário, 67.2% dos trabalhadores estudados tinham entre 16 e 29 anos, 75% dos trabalhadores tinha entre 30 e 39 anos e apenas um trabalhador tinha 55 anos, o que vem confirmar os dados apresentados anteriormente na Tabela 3. Também em 2005, uma equipa liderada por Ilona Kovács (2004), no seu estudo para caracterizar o emprego temporário em Portugal, a partir de dados estatísticos europeus, encontra uma prevalência de mulheres e de jovens. Esta tendência veio mais tarde a ser comprovada também pelo Centro de Estudos Territoriais do ISCTE, no seu estudo sobre “as necessidades em Portugal”, onde a questão da precariedade é abordada, como mencionado por Diogo (2010). Chambel (2011), com base nos dados obtidos no relatório CIETT de 2011, refere que, em Portugal, 25% dos trabalhadores temporários têm até 21 anos, 35% entre 21 e 35 anos, 25% entre 26 e 30 anos, 10% entre 31 e 45 e 5% mais de 45. No entanto, existem empresas onde os

resultados são bastante diferentes, em que a maioria dos trabalhadores temporários tem uma idade inferior a 31 anos, que é confirmado por diversas empresas de trabalho temporário, outras onde há uma divisão equitativa entre os trabalhadores com mais de 30 anos e os com idade inferior e outras cuja maioria tem uma idade superior. Este resultado mostra que existe uma percentagem importante de trabalhadores temporários que procura uma primeira oportunidade de entrada no mercado de trabalho, mas que existe também uma percentagem significativa que recorre a esta modalidade de emprego com o objetivo de reingressar no mercado de trabalho.

No estudo de Jesus (2004), relativamente às habilitações escolares, 29,7% dos trabalhadores possuía o 7º ano do ensino secundário, 8,5% possuía até ao 1º ciclo do ensino básico e 42,4% até o 3º ciclo do ensino básico. Apenas três trabalhadores possuíam habilitações de nível superior e um com curso técnico-profissional. Chambel (2011) apresenta-nos, recorrendo aos dados do relatório CIETT de 2011, resultados um pouco diferentes em que 10% dos trabalhadores temporários em Portugal têm habilitações até ao nível do 9º ano, 70% complementaram o ensino secundário e 20% têm habilitações ao nível do ensino superior (CIETT, 2011 *cit in* Chambel, 2011). No entanto, a formação está bastante dependente do setor de atividade, por exemplo, nos *Call Centers* existe uma percentagem significativa de trabalhadores que têm uma formação de nível superior e na indústria a percentagem de trabalhadores com formação superior é muito reduzida.

No que diz respeito à antiguidade destes trabalhadores, um pouco mais de metade dos trabalhadores apresentam uma antiguidade de 6 a 9 meses, enquanto 75% possuem até 2 anos de antiguidade. No entanto, Chambel conclui que possuir um vínculo de 2 anos com um trabalhador temporário, rompe com a filosofia que lhe está subjacente, utilizando-o como um vínculo precário, pois o tempo já é demasiado para ser considerado trabalho temporário mas não possui as vantagens de um trabalho permanente. Além do mais, há trabalhadores que se encontram com uma antiguidade de 2 a 8 anos.

Dos trabalhadores inquiridos por Jesus (2004), 50% consideraram que as empresas utilizadoras onde se inserem estão em situação de estabilidade económica, em situação de expansão (21,9%) e numa situação estável (20%). No entanto, existe 7,9% dos trabalhadores que defende que a empresa se encontra numa situação de dificuldade.

Relativamente às funções, o estudo conclui que 62,5% dos trabalhadores possui uma categoria profissional de operador sendo que 29,7% são operadores especializados. Destes, 9,3% têm profissões especializadas (manobradores de máquinas, soldador especializado, técnicos de

laboratório e de gás) e os restantes 21,9% são trabalhadores indiferenciados. Os operadores exercem a sua função em linhas de montagem ou de produção enquanto os trabalhadores indiferenciados encontram-se no ramo portuário (Jesus, 2003). Destes trabalhadores, metade considera que o trabalho que realiza é mais ou menos adequado à sua formação e competências profissionais e 31,2% considera o trabalho totalmente ou bastante adequado. Destes, 14,1% considera-o pouco adequado e 4,7% nada adequado. Considerando as baixas habilitações literárias, a autora considera que as categorias profissionais em que os trabalhadores se inserem estão associadas à função de produção, pelo que estes resultados não são surpreendentes.

No que diz respeito aos setores de atividade, segundo um estudo de Chambel & Castanheira (2007), com base em dados de 2002, o setor industrial possui 34.1% de trabalhadores temporários, o setor dos serviços uma percentagem de 53.6% e era esperado que o setor de *Call Center* criasse cerca de 40 000 até 60 000 novos empregos até 2010 constituindo uma área de forte expansão em Portugal.

Dos trabalhadores estudados por Jesus (2004), 57.8% trabalham apenas na empresa utilizadora onde estão a exercer a sua atividade, ou seja, inserem-se no conceito tradicional de trabalho, 26.6% não trabalha apenas na empresa utilizadora, mas ainda assim trabalha maioritariamente nesta e 14.1% não possui local de trabalho fixo, levando à conclusão de que 42.2% dos trabalhadores podem ter uma mobilidade geográfica considerável. Relativamente ao horário de trabalho, 57.9% trabalha por turnos. 75% dos trabalhadores mudou de situação profissional nos últimos cinco anos sendo apontados como principais motivos o término dos contratos de trabalho e a mudança de emprego com vista à obtenção de uma melhor remuneração. Além disso, 56.7% dos trabalhadores passaram de um contrato a termo certo ou sem termo para uma situação de trabalho temporário, sendo isto percecionado como uma regressão apesar de muitos se encontrarem numa situação de desemprego antes de iniciarem atividades no trabalho temporário.

Relativamente ao salário, a maior parte auferir um vencimento até 648€, existindo, no entanto, uma percentagem de 17.2% que auferir menos de 524.22€ por mês. Alguns recebem entre 649€ e 1002.00€.

Alguns factos interessantes deste estudo de Jesus dizem respeito a mais de metade dos trabalhadores não conhecer o tempo que irá trabalhar nas empresas utilizadoras e 25% pensar que irá permanecer até um ano. Interessante também é o facto de 6.3% dos trabalhadores pensar trabalhar temporariamente até se reformarem e de 75% ter medo de perder o emprego atual talvez por não terem uma outra opção profissional. Acrescente-se que 60.3% não gostaria de mudar de

emprego e 60% não gostaria de mudar de profissão devido à satisfação com o conteúdo do trabalho e ambiente de trabalho.

Relativamente à formação, 70.5% dos inquiridos não frequentou formação profissional e apenas 18.8% realizaram com apoio das entidades empregadoras, sendo que a maioria considerou esta seria útil para aumentar a eficiência no trabalho e melhoria das perspetivas profissionais. Por fim, estes trabalhadores apresentam-se mais ou menos confiantes num futuro profissional promissor e 27.9% chega a confiar muito.

Passando agora para um estudo mais abrangente, Oliveira e Carvalho (2010) analisaram as transformações do modelo de regulação dos mercados de trabalho. Estas transformações no modelo de regulação do mercado de trabalho tendem a fazer regredir as condições de emprego, acentuando a precariedade laboral. Os mercados de trabalho têm vindo a sofrer, ao longo das últimas três décadas, um processo de reconfiguração fortemente marcado por controvérsias. As autoras, com recurso aos dados do *Labour Force Survey*, analisaram a taxa de trabalho temporário da população entre os 15-64 anos ao longo de três décadas, bem como os valores do indicador em 2005, por escalão etário (15-24 anos, 25-49 anos, 50-64 anos). No espaço europeu, o peso relativo do trabalho precário é muito diferenciado: os países de Leste, à exceção da Polónia e Eslovénia, apresentam as taxas mais reduzidas; Espanha regista a taxa de trabalho precário mais elevada (33.8%) enquanto Portugal ocupa a terceira posição (19.5%). O padrão de precarização tem-se agravado nas últimas décadas para os indivíduos pertencentes à faixa etária dos 15-24 anos. Em Portugal, a situação de precariedade, maioritariamente involuntária, da população adulta (25-49 anos) tem-se agravado progressivamente, principalmente na última década em análise.

As autoras analisam também a relação entre os níveis de escolaridade e a precariedade. Identificam três padrões de escolarização da população empregada: países do leste da Europa (mais a Áustria e Alemanha) com predominância do ensino secundário; países do sul da Europa (principalmente Itália, Portugal e Espanha) com baixos níveis de escolarização; países do norte e centro da Europa (mais a França e o Chipre) que apresentam taxas tendencialmente mais elevadas de ensino superior entre a população empregada. Em Espanha e na Polónia, países com as mais altas taxas de precariedade, os diplomas fornecem uma proteção clara contra estas situações. Já em Portugal, o aumento da escolarização não protege da precariedade, mesmo nos níveis mais elevados. Na verdade, tanto em Portugal como em Inglaterra, os indivíduos com maior grau de proteção da precariedade são os que detêm menores níveis de escolaridade.

Em Portugal, tal como no Reino Unido e no Chipre, as taxas de emprego precário são superiores às taxas de emprego permanente nos jovens com o ensino superior. Quanto à população entre os 25-49 anos, é de destacar que o peso do trabalho temporário aumenta substancialmente em relação ao registado entre a população jovem. Por outro lado, existem contratos de tipo temporário e permanente em todos os níveis de escolarização. Finlândia, Reino Unido, Portugal e Eslovénia são os países onde níveis mais baixos de escolarização não implicam mais precariedade. Já na população mais velha, entre os 50 e os 64 anos a escolarização protege claramente, na maioria dos países, do emprego temporário.

Segundos os dados consultados na PORDATA, o trabalho temporário apresentou um crescimento de 11.4% entre 1995 e 2013. Este grande aumento justifica-se pelo aumento do desemprego e o cada vez maior recurso a esta forma de trabalho por parte das empresas e dos trabalhadores. Em 2007, o mercado do trabalho temporário movimentou um volume de negócios superior a 800 milhões de euros (Oliveira, 2009). Esta tendência foi identificada também em outros países europeus em que a proporção de trabalhadores com contrato de trabalho temporário tem vindo a crescer ao longo dos anos. Aliás, no contexto da União Europeia a 27, Portugal é o 3.º país da União com uma maior percentagem de contratos temporários com um valor de 22.3%, correspondendo a 883 mil casos estando atrás de Espanha com 27.9% e da Polónia com 26.9%. Massarelli (2009), de acordo com os dados do Eurostat de 2008, indica que a média da UE fica-se pelos 13,8%. Os dados do primeiro trimestre de 2010 (Eurostat, 2010 *cit in* Diogo, 2010) não alteram significativamente a posição relativa dos países, Portugal apresenta um valor de 23.2%, sensivelmente mais 1% que em 2008, a Espanha e a Polónia decrescem para 24.4% e 25.9%, respetivamente, com a média comunitária a diminuir para 13.2%.

Perante o crescimento da taxa de desemprego, os trabalhadores optam por se inscrever em empresas de trabalho temporário para exercer alguma atividade profissional e como tal conseguir subsistir. Além disso, ocupam o tempo e ganham novas experiências laborais. A proporção de trabalhadores empregados temporariamente e que encontram trabalho através de uma empresa de trabalho temporário ou outros intermediários têm aumentado rapidamente (Oliveira, 2009). Pode observar-se no gráfico seguinte essa evolução (Canas, 2014).

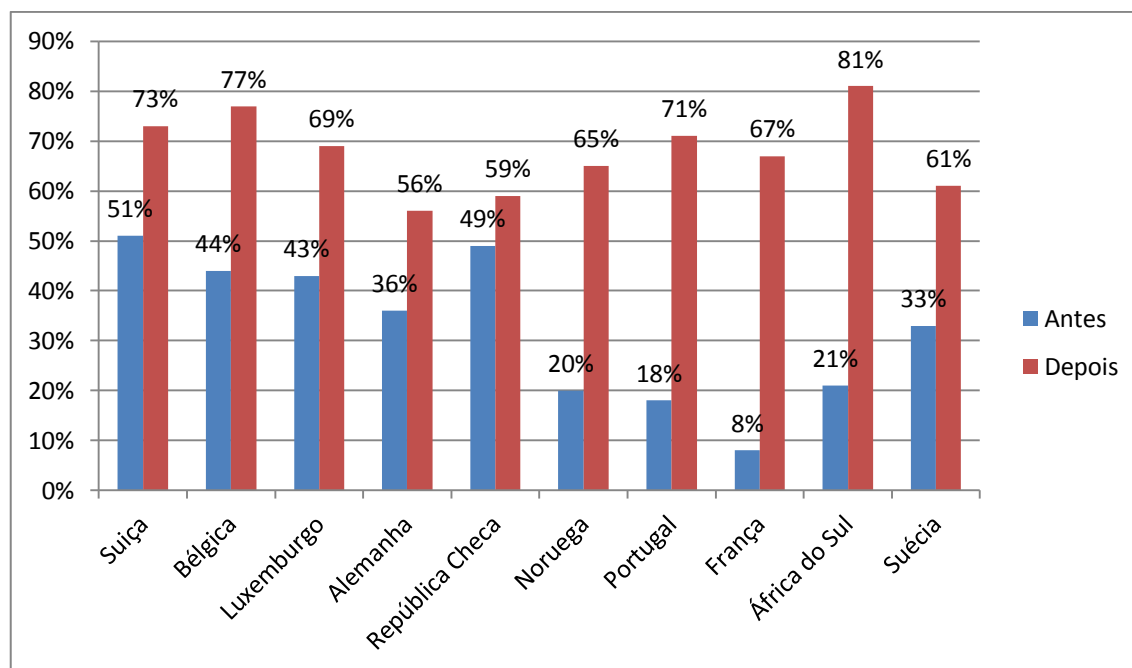


Gráfico 1 - Emprego antes e depois do trabalho temporário

Fonte: Ciett national federations

Neste gráfico pode observar-se o quanto a percentagem de empregos obtidos através do trabalho temporário subiu em cada país após o surgimento das empresas de trabalho temporário evidenciando a sua crescente importância na intermediação entre oferta e procura.

Kovács (2004) menciona um estudo internacional, em que esta tendência de crescimento do trabalho temporário contrasta com a grande incidência das expectativas da maior parte dos trabalhadores portugueses sobre a estabilidade do emprego. De acordo com esse estudo, tal como noutros países estudados, o aspeto de longe mais valorizado no emprego é a estabilidade: 76.7% dos inquiridos consideram este aspeto como muito importante, mais do que outros aspetos. Um trabalhador temporário português tem uma probabilidade de 12% de transitar para um emprego permanente, a mais baixa de todos os países estudados por Centeno (2013).

Apesar de todos estes resultados estatísticos sobre o trabalho temporário e as características dos trabalhadores temporários, é importante também salientar que este precisa de estar regulamentado para poder ser colocado em prática. Relativamente à legislação portuguesa referente a este assunto, iremos explorá-la no próximo subcapítulo.

1.3. Enquadramento Legal do Trabalho Temporário em Portugal

A regulamentação das empresas de trabalho temporário foi, em Portugal como em muitos outros países, tardia se considerarmos que a criação destas empresas se iniciou na década de 50 do século transato (Oliveira, 2009).

Hoje, o novo regime jurídico do trabalho temporário presente na Lei n.º19/2007 de 22 de maio (que revogou o Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro, alterado pelas Leis nº 39/96, de 31 de agosto, 146/99, de 1 de setembro, e 99/2003, de 27 de agosto), regula o licenciamento e o exercício da atividade das empresas de trabalho temporário e bem como as relações contratuais entre trabalhadores temporários, empresas de trabalho temporário e empresas utilizadoras.

Com a fixação deste regime jurídico foram introduzidas várias alterações com respeito, essencialmente, ao exercício da atividade por parte das empresas de trabalho temporário, aos contratos de utilização e de trabalho temporário e às condições de trabalho (Oliveira, 2009). Esta é a lei presentemente em vigor em Portugal apresentando alguns conceitos relevantes para a regulamentação do trabalho temporário (Lei n.º19/2007 de 22 de maio):

1. **Empresa de trabalho temporário (ETT):** a pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que admite e retribui (artigo 2º, alínea a);
2. **Trabalhador temporário:** a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um determinado contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (artigo 2º, alínea b);
3. **Utilizador:** a pessoa singular ou coletiva que ocupa, sob a sua autoridade e direção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário (artigo 2º, alínea c);
4. **Contrato de trabalho temporário:** o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário que o remunera (artigo 2º, alínea d);
5. **Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária:** o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário (artigo 2º, alínea e);

6. **Contrato de utilização de trabalho temporário:** o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo celebrado entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder um ou mais trabalhadores temporários (artigo 2º, alínea f).

Os conceitos acima mencionados encontram-se representados na figura seguinte que dá conta na relação triangular que está subjacente ao trabalho temporário.



Figura 1 - Relações entre os intervenientes no trabalho temporário

O trabalho temporário consiste numa forma de externalização do trabalho, sendo que a subcontratação através de empresas de trabalho temporário resulta numa relação de emprego triangular composta por três entidades: a empresa cliente, a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário. Neste sentido, os trabalhadores temporários estabelecem duas relações de emprego em simultâneo: uma com a empresa de trabalho temporário, com a qual formalizam o seu contrato de trabalho, e outra com a empresa cliente, na qual desenvolvem as tarefas inerentes à sua função. A relação de emprego destes trabalhadores é, então, uma relação dupla, na medida em que desenvolvem uma ligação quer com a empresa de trabalho temporário quer com a empresa cliente, pois é nesta que se desenvolve a sua atividade profissional quotidiana (e.g. Benson, 1998; Liden, Wayne, Kraimer e Sparrowe, 2003 *cit in* Chambel, 2011).

Segundo o artigo 4º e 8º da Lei n.º19/2007 de 22 de maio, o exercício da atividade de cedência temporária de trabalhadores encontra-se sujeito a licença, devendo para o efeito estar reunidos os seguintes requisitos: a) idoneidade; b) estrutura organizativa adequada; c) situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social; d) constituição de caução nos termos do nº1 do artigo 6º; e) denominação da pessoa singular ou coletiva com a designação “trabalho temporário”.

Segundo os artigos 9º e 10º da mesma lei, a ETT é responsável por:

- Comunicar ao IEFP, no prazo de 15 dias, todas as alterações respeitantes ao domicílio ou sede e localização dos estabelecimentos de exercício da atividade, à identificação dos administradores, gerentes ou membros da direção e ao objeto da respetiva atividade, bem como a sua suspensão ou cessação por iniciativa própria;
- Comunicar ao Centro de Emprego competente, até aos dias 15 de janeiro e de julho, a relação completa dos trabalhadores, quer nacionais quer estrangeiros, cedidos no semestre anterior, com indicação do nome, sexo, idade, número de B.I., CC ou passaporte, número de beneficiário da Segurança Social, início e duração do contrato, local de trabalho, atividade contratada, retribuição base e classificação da atividade económica (CAE) do utilizador e respetivo código postal;
- Comunicar à Direção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas, até aos dias 15 de janeiro e de julho, a relação dos trabalhadores cedidos para prestar serviço no estrangeiro, no semestre anterior, com indicação do nome, sexo, idade, número de beneficiário da Segurança Social, início e duração do contrato, local de trabalho, atividade contratada, retribuição base, datas de saída e entrada em território nacional, identificação e CAE, localidade e país de execução do contrato;
- Comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), com cinco dias de antecedência, a identidade dos trabalhadores a ceder para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação, bem como a constituição da caução específica e a garantia das prestações médicas, medicamentosas e hospitalares.

No que diz respeito aos contratos que uma ETT deve celebrar, segundo o artigo 13º, contratos de utilização de trabalho temporário com o utilizador, contratos de trabalho temporário com o trabalhador temporário e contratos de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária. Estes contratos devem ser celebrados de forma escrita, em duplicado, com a identificação e assinatura das partes, sendo uma das vias do contrato para o trabalhador (artigo 14º).

No que diz respeito aos contratos de utilização, estes podem ser celebrados (artigo 18º) para substituição direta ou indireta de trabalhador que se encontre ausente, para preenchimento de lugares vagos quando já decorra o processo de recrutamento, atividades sazonais, acréscimo excecional da atividade da empresa; execução de tarefa ocasional ou de serviço determinado precisamente definido e não duradouro, por necessidades intermitentes de mão-de-obra e para a realização de projetos com caráter temporal limitado.

Em regra a duração do contrato não pode exceder a duração da causa justificativa, até ao limite máximo de 2 anos. Nos casos de preenchimento de lugares vagos, enquanto decorra o processo

de recrutamento, não pode exceder 6 meses; nos casos de acréscimo excecional da atividade da empresa, não pode exceder 12 meses (artigo 18º, 21º e nº3).

No que diz respeito ao contrato de trabalho temporário, este pode ser celebrado nas situações previstas para a celebração do contrato de utilização (artigo 25º e nº1). Segundo o artigo 27º, em regra a duração do contrato de trabalho temporário a termo certo dura pelo tempo acordado, enquanto o contrato de trabalho temporário a termo incerto dura por todo o tempo necessário à satisfação das necessidades temporárias do utilizador, não podendo os mesmos exceder 2 anos. Nos casos de preenchimento de lugares vagos, enquanto decorra o processo de recrutamento, não podem exceder 6 meses; nos casos de acréscimo excecional da atividade da empresa, não podem exceder 12 meses. O contrato de trabalho temporário a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comuniquem por escrito, respetivamente, com 15 ou 8 dias antes do prazo do contrato acabar, a vontade de o fazer cessar. No caso de contrato de trabalho temporário a termo incerto, prevendo-se a ocorrência do termo, o contrato caduca quando o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7 dias (duração do contrato até 6 meses) e 30 dias (contrato de 6 meses até 2 anos) (artigo 29º).

Relativamente à retribuição, “o trabalhador temporário tem direito à retribuição mínima fixada na lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao utilizador para a categoria profissional correspondente às funções desempenhadas, a não ser que outra mais elevada seja por este praticada para o desempenho das mesmas funções, sempre com ressalva de retribuição mais elevada consagrada em IRCT aplicável à empresa de trabalho temporário” (Lei n.º19/2007 de 22 de maio, artigo 37º, nº1). O trabalhador “tem ainda direito, na proporção do tempo da duração do contrato de trabalho temporário, a férias, subsídio de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pelo utilizador sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho” (Lei n.º19/2007 de 22 de maio, artigo 37º, nº2).

2. A visão das empresas utilizadoras face ao trabalho temporário

As empresas que recorrem ao trabalho temporário optam por reduzir os custos fixos com o pessoal, transformando-os em custos variáveis dependendo das necessidades que é preciso suprir ao longo do ciclo de vida da empresa. Estas necessidades devem-se a picos de trabalho, a atividades sazonais, aumento da procura de bens e serviços e o aumento da competitividade externa (Laird & Williams, 1996 *cit in* Oliveira, 2009).

Recorrer ao trabalho temporário vai permitir à organização libertar-se de várias exigências técnicas e administrativas e otimizar os recursos sendo a empresa de trabalho temporário responsável pelo recrutamento, pagamento e outras responsabilidades financeiras, deixando a empresa utilizadora liberta desse peso (Sopko, 1993 *cit in* Oliveira, 2009). Esta é também responsável pelos exames de saúde, de admissão, periódicos e ocasionais, e pelo cumprimento das obrigações sociais e a transferência da responsabilidade por acidentes de trabalho. Deve também promover a formação profissional sempre que a duração do contrato exceda três meses.

No entanto, alguns autores defendem que isto apenas tem como objetivo evitar os aumentos de salário dos trabalhadores permanentes (Golden & Appelbaum, 1992; Galup et al., 1997 *cit in* Oliveira, 2009). Esta tendência é mais notória em situações de crise económica em que o clima de incerteza leva a que as empresas queiram reduzir os possíveis riscos. Existem também outras organizações que recorrem ao trabalho temporário como forma de recrutamento e seleção dos indivíduos que melhor correspondem aos critérios de seleção, que melhor se inserem e se identificam com a organização. A facilidade de recrutamento, possibilidade de substituição do trabalhador quando não satisfaça as exigências do trabalho para o qual foi contratado e a transferência das responsabilidades para as empresas de trabalho temporário são algumas das vantagens para o recurso ao trabalho temporário.

Em síntese, o trabalho temporário apresenta como vantagens (Marques, 2011):

- Maior flexibilidade;
- Conversão de custos fixos em custos variáveis;
- Menores custos (não necessita remunerar colaboradores em época de baixa procura, nem contratar apressadamente quando aumenta a procura);
- Acesso a competências que a empresa não dispõe e sobre as quais não quer investir;
- Acesso aos serviços de trabalhadores referenciados e testados.

No entanto, também existem desvantagens para as organizações. Recorrer ao trabalho temporário leva a uma diminuição do número de trabalhadores permanentes e como consequência, daqueles que têm mais dedicação, bem como aos custos associados a uma grande rotação dos trabalhadores (McNerney, 1996 *cit in* Oliveira, 2009). Estes trabalhadores também têm um menor vencimento quando em comparação com os outros devido à menor experiência que os trabalhadores temporários tipicamente possuem (menor idade, menos experiência, habilitações académicas inferiores, etc). Estes trabalhadores juntamente com as suas reduzidas expectativas de emprego permanente torna estes trabalhadores mais suscetíveis ao *turnover*. Além disso, são mais propensos a demonstrar menos preocupação com a relação empregador-trabalhador. A organização terá que lidar com os vários desafios na gestão destes trabalhadores (Oliveira, 2009): impedir o abandono dos trabalhadores temporários antes do final dos contratos e determinar qual o ponto de equilíbrio, o grau de integração adequado para os trabalhadores temporários.

É necessário também não esquecer as diferenças dentro da população dos trabalhadores temporários, pois a sua motivação inicial de pertença a uma organização e as suas perspetivas de carreira a longo prazo diferem. Assim, é importante avaliar as razões e motivações dos trabalhadores temporários de forma a equilibrar eficazmente as necessidades da empresa e dos trabalhadores temporários. Além disso, a maioria dos trabalhadores prefere contratos internos mais estáveis, mas, no entanto, existem trabalhadores que se encaram como temporários de forma permanente. Estes optam pelo trabalho temporário devido à flexibilidade de horários, em particular estudantes e mulheres com filhos. Outros indicam a necessidade de obter experiência (Sopko, 1993 *cit in* Oliveira, 2009), para depois aceder a um trabalho mais permanente (Foote & Folta, 2002 *cit in* Oliveira, 2009). No entanto, a maioria dos trabalhadores temporários sente-se condicionado pela inexistência de alternativas de emprego (Michael & Alexander, 2001 *cit in* Oliveira, 2009) ou procura uma forma rápida e fácil de retorno ao mercado de trabalho.

Porém, o desejo por parte destes trabalhadores de virem a ter uma posição permanente na empresa, faz com que mostrem atitudes de bem-estar mais positivas, uma vez que acreditam que a empresa estabelece com eles uma relação de emprego equilibrada que se traduz na reciprocidade e se mostrarem uma relação afetiva para com a empresa, energia e dedicação aumentarão a possibilidade de a organização os contratar (Marques, 2011).

O grau de compromisso afetivo com a empresa utilizadora é, aliás, superior ao que se estabelece com a ETT. No entanto, quer as empresas utilizadoras quer as ETT têm interesse em desenvolver uma política de gestão de recursos humanos que conduza os trabalhadores temporários a desenvolver um compromisso afetivo positivo (Chambel, 2011). Desta forma, e tendo por base a norma da reciprocidade, os trabalhadores agirão perante a empresa de trabalho temporário

conforme o tratamento que dela receberem: se a empresa os trata de uma forma favorável, responderão positivamente; se os trata de forma desfavorável, retribuem com atitudes e comportamentos mais negativos (Duarte, 2009). As práticas de gestão de recursos humanos estão associadas a resultados organizacionais (como a produtividade, por exemplo) através do seu impacto nas atitudes e comportamentos dos trabalhadores (e.g. Huselid, 1995; Chang e Chen, 2002 *cit in* Chambel, 2011).

A natureza específica do trabalho temporário incentiva os gestores de recursos humanos a procurar ativamente formas e estratégias de integração o mais eficientes possível e a definir claramente o papel da empresa neste contexto (Oliveira, 2009): a empresa em vez de ser o empregador, é o cliente. A consciência, os cuidados e preocupações colocadas na socialização dos trabalhadores temporários, na perceção da justiça organizacional, no contrato psicológico, no empenho organizacional e na igualdade poderão contribuir para reduzir significativamente o *turnover*.

O bem-estar e a motivação dos trabalhadores dentro da organização devem continuar a ser uma preocupação daquelas políticas e práticas, qualquer que seja o vínculo contratual. Assim, caso o tratamento recebido pelos trabalhadores temporários e permanentes seja igual, nessas circunstâncias, a empresa não parece correr o risco de a sua organização e desempenho serem afetados pela contratação de trabalhadores temporários (Chambel, 2011).

3. A perspetiva dos trabalhadores face ao trabalho temporário

Segundo o Eurostat, os trabalhadores temporários são “empregados com contratos temporários são os que se declaram como tendo um contrato de emprego a termo certo ou um emprego que termina se certos critérios objetivos se verificarem, tais como o fim de uma tarefa ou o regresso de um empregado que foi temporariamente substituído” (Oliveira, Carvalho, & Veloso, 2011:32). Já anteriormente foi mencionado o termo “contrato a termo certo”, mas não foi explicado o que este implica. O contrato a termo certo “dura pelo tempo acordado, não podendo exceder dois anos, ou 6 ou 12 meses, quando o motivo justificativo invocado pelo utilizador seja respetivamente o constante da alínea e) ou g) do n.º 1 do artigo 18.º, incluindo renovações, podendo estas ocorrer enquanto se mantenha a causa justificativa da sua celebração” (Lei n.º19/2007 de 22 de maio, artigo 27.º). O trabalho a “tempo parcial” (frequentemente designado como *part-time*) refere-se a um emprego cujo horário de trabalho é inferior ao que a lei de cada país estipula como horário a tempo completo e que é variável de país para país. Na prática podem existir empregos atípicos em que estas duas categorias se sobrepõem, ou não. Na primeira situação estamos perante casos em

que empregos a prazo são simultaneamente em regime de *part-time*. Noutros casos poderão existir empregos a prazo com horário a tempo inteiro, assim como podem existir empregos efetivos em regime de *part-time*. É nesta profusão de modalidades de emprego que se usa o termo “empregos atípicos” para designar uma geografia muito heterogénea de modalidades de emprego (Oliveira, Carvalho, & Veloso, 2011).

A geração dos mais jovens é a mais afetada pelo trabalho temporário em todos os países europeus, sem exceção, como tivemos oportunidade de observar na Tabela 3 da secção 1.2. Não se pode, no entanto, extrair daí que exista uma clivagem geracional que atinge sobretudo os mais jovens. Com efeito, na faixa etária dos 15 aos 24 anos, é plausível admitir que muitos desses jovens podem estar ainda na escola ou em processos de inserção profissional que tendem a prolongar-se no tempo (Oliveira & Carvalho, 2008), o que foi concluído pela análise das razões que levam as pessoas a terem um trabalho temporário no estudo de Oliveira e Carvalho (2008). Num quadro diferente, o mesmo tipo de raciocínio aplica-se ao grupo etário dos 50 aos 65 anos, seja porque estão em fase de transição para a inatividade, beneficiando de mecanismos de reforma antecipada, seja por outros motivos de natureza semelhante muito utilizados pelas empresas nos anos 1980 e 1990. No entanto, a principal razão apontada por Oliveira e Carvalho (2008) pela qual a maioria das pessoas tem um trabalho temporário é o facto de não conseguir encontrar um emprego permanente, sobretudo a partir dos 25 anos. A situação é maioritariamente vivida como um constrangimento e não como uma opção, em quase todos os países (embora com algumas diferenças), e agrava-se na geração dos mais velhos. Neste estudo foi também concluído que, no grupo dos 25 aos 49 anos, o trabalho temporário “tem alastrado de geração para geração – tal como nos outros grupos etários –, embora de forma mais lenta do que nos jovens e com variações assinaláveis entre países. Portugal é o país que, depois da Espanha (32,1%), apresenta a maior percentagem (18,0%) de trabalho temporário nessa geração, com uma diferença importante: enquanto a Espanha apresenta sinais de retrocesso, Portugal duplicou a percentagem de trabalho temporário na última década, tendo-se agravado bastante as condições de inserção profissional da população adulta, entre gerações” (Oliveira e Carvalho, 2008:562).

Mas nem tudo são más notícias. Silva (2012) salienta que os trabalhadores temporários estão mais satisfeitos com as oportunidades de crescimento que a empresa lhes proporciona do que os trabalhadores permanentes. Seria esperado que os trabalhadores temporários experienciassem menos satisfação com o desenvolvimento do que os trabalhadores permanentes na medida em que os primeiros não têm planos de carreira ou oportunidades de desenvolvimento dentro da empresa na medida em que têm um fim de contrato já estipulado. Desta forma, é expectável que trabalhadores de um regime e outro percecionem o seu posto de trabalho de formas distintas e que esta distinção de perceção convirja em resultados pessoais e laborais díspares (Silva, 2012).

No entanto, a explicação pode passar pelo contrato psicológico. Relativamente ao contrato psicológico, há estudos que apontam para uma percepção mais favorável do contrato psicológico por parte dos trabalhadores temporários quando comparados com os trabalhadores permanentes (Chambel & Castanheira, 2011 *cit in* Silva, 2012).

A explicação que é dada pela literatura para este acontecimento é a de que os trabalhadores temporários têm menores expectativas acerca das ações da empresa utilizadora e, consequentemente, podem ser menos exigentes na avaliação que dela fazem acerca do nível de cumprimento das suas obrigações. Neste sentido, pode explicar-se o maior grau de satisfação com o desenvolvimento da atividade profissional por parte dos trabalhadores temporários. Dado este ser visto como um “primeiro passo” para a entrada para os quadros da empresa e porque permite ao trabalhador ter um emprego, este assume uma posição de gratidão para com a empresa utilizadora pela oportunidade dada e sente-a como um desenvolvimento na sua carreira. Os trabalhadores temporários estarão há menos tempo na empresa e provavelmente terão tido menos oportunidades de viver situações de rutura do contrato psicológico do que os trabalhadores permanentes (Chambel, 2011).

Na investigação de Chambel (2011), a autora conclui que nas situações em que os trabalhadores temporários são tratados de forma idêntica à dos trabalhadores permanentes, é mais provável que desenvolvam atitudes e comportamentos idênticos aos destes últimos, assumindo um elevado compromisso com a organização, uma visão positiva do seu contrato psicológico e comportamentos de cidadania organizacional semelhantes a um trabalhador permanente. Aliás, a autora acrescenta ainda que a amostra de empresas analisada pela sua equipa de investigadores (que inclui três empresas do setor dos *call centers* e seis da indústria, uma análise feita a 1338 trabalhadores), evidencia que a percepção dos trabalhadores temporários da sua relação com a empresa utilizadora pode ser idêntica ou até mais positiva do que a dos trabalhadores permanentes da empresa, sobretudo quando são animados pela motivação de passar a trabalhadores permanentes da empresa utilizadora ou quando a empresa lhes dá oportunidades (nomeadamente de formação) que aumentam a possibilidade de se manter empregado no futuro. Mas o que é então o contrato psicológico? O contrato psicológico, no contexto de trabalho é o assenta no “princípio da troca social”, ou seja, “as crenças dos trabalhadores sobre obrigações mútuas que devem ser reciprocamente satisfeitas” (Pires, 2011:14). Além disso, Pires (2011:14) acrescenta ainda que “a troca social envolve ações voluntárias dos indivíduos que são motivados pelo que esperam obter dos outros, consistindo assim numa troca de bens, os quais podem ser materiais e não materiais, no contexto organizacional. Os bens materiais poderão incluir o dinheiro e o conhecimento/formação, enquanto os bens imateriais serão referidos ao respeito, à lealdade e ao compromisso”.

No entanto, Rego e Souto (2004 *cit in* Marques, 2014), consideram que o compromisso pode ter consequências em diversas atitudes e comportamentos nas empresas, como por exemplo, na assiduidade, nas intenções de abandonar a organização, abandono efetivo, pontualidade, desempenho, comportamentos de cidadania, comportamentos de negligência, atitudes positivas face à mudança e capital humano.

Caso os trabalhadores temporários percecionem o seu posto de trabalho de forma diferente dos trabalhadores permanentes, então as práticas de gestão de recursos humanos deverão ser revistas e/ou implementadas por forma a modificar a perceção e consequente satisfação e motivação dos trabalhadores temporários por forma a extrair melhores resultados do seu trabalho (Silva, 2012). Existem evidências empíricas de que “quando as organizações tratam os trabalhadores temporários com respeito e não os veem como periféricos, alguns trabalhadores temporários terão uma elevada implicação com a organização, uma imagem positiva do seu contrato psicológico e poderão envolver-se em comportamentos de cidadania organizacional como os trabalhadores permanentes” (Van Dyne & Ang, 1998 *cit in* Silva, 2012:18).

O tipo de relação estabelecida entre o trabalhador e a organização, nomeadamente sócio emocional e económica, está então relacionada com as atitudes e comportamentos destes trabalhadores, ou seja, dependendo das condições oferecidas e o facto das políticas de gestão de recursos humanos estarem ou não adaptadas a estes trabalhadores, irá provocar diferentes comportamentos nos trabalhadores, mais positivos caso o investimento feito pela empresa seja notório (Chambel & Castanheira, 2007).

A incerteza que as organizações enfrentam torna difícil garantir um emprego para toda a vida, algo que anteriormente estava implícito no contrato psicológico entre organizações e trabalhadores e que incentivava um maior empenho por parte destes. Alguns trabalhadores temporários parecem preferir o trabalho temporário por lhes proporcionar maior autonomia e liberdade (Marler et al., 2002 *cit in* Oliveira, 2009). No entanto, argumenta-se geralmente que é muito mais difícil para os trabalhadores temporários estabelecerem um relacionamento com o empregador e com os colegas do que para os trabalhadores efetivos da empresa. Oliveira (2009) salienta também que talvez seja mais difícil estabelecer uma relação de confiança com o empregador, uma vez que estes não possuem o mesmo grau de conhecimento nem o acesso às mesmas fontes de informação que os outros colegas. Um trabalhador temporário não receberá a mesma formação no trabalho, não criará uma ligação tão intensa com os colegas, com os clientes, com o próprio espaço físico e não se envolve tão profundamente nas atividades e rotinas.

Os trabalhadores temporários podem ser menos dedicados, pouco preocupados com a sua produtividade, sentir uma falta de poder para decidir a direção do próprio trabalho e do ambiente de trabalho e de manter relações de trabalho satisfatórias devido ao menor interesse e empenho pelos aspetos centrais da vida organizacional e se sentirem afastados do próprio processo de trabalho.

Por vezes, são as próprias organizações que isolam os trabalhadores temporários, principalmente dos outros trabalhadores efetivos (Rogers, 1995 *cit in* Oliveira, 2009), o que leva a baixos níveis de comunicação organizacional (Galup et al., 1997 *cit in* Oliveira, 2009) e atribuem-lhes tarefas monótonas e rotineiras. Devido à curta duração da maioria dos contratos de trabalho temporário, os trabalhadores permanentes tendem a não estabelecer uma interação social com os outros trabalhadores aumentando assim a sensação de isolamento para estes. Desta forma, para gerir este isolamento, os trabalhadores temporários tentam aprender o mais possível acerca do trabalho que estão a desempenhar e podem até demonstrar um grande interesse no objeto do seu trabalho, procuram autonomia ou trabalho intelectualmente desafiante (Henson, 1996). Estes gerem também o seu ritmo de trabalho de forma a terem algum controlo sobre o seu ambiente de trabalho. Para evitar algumas das consequências de ser um trabalhador temporário, estes procuram contratos de trabalho o mais longos possível. A oportunidade de passar mais tempo na organização cliente garante maior estabilidade e a oportunidade de estabelecer importantes e significativas relações sociais com outros trabalhadores (Rogers, 1995 *cit in* Oliveira, 2009).

Além disso, Jill et al. (1998 *cit in* Oliveira, 2009) salientam que os trabalhadores temporários involuntários revelam índices de satisfação inferiores quando comparados com os que voluntariamente procuram trabalho temporário. Relativamente aos trabalhadores temporários que voluntariamente escolhem o trabalho temporário, alguns estudos demonstram níveis significativamente maiores de empenho organizacional e de satisfação no trabalho do que trabalhadores temporários “não-voluntários” e mesmo do que trabalhadores permanentes (Krausz et al., 1995 *cit in* Oliveira, 2009).

O grau de satisfação com as diversas dimensões do trabalho, como a autonomia, varia bastante em função da situação de trabalho. Segundo os resultados de um inquérito realizado no setor dos serviços, os trabalhadores que se encontram numa situação de emprego estável estão mais satisfeitos com a autonomia no trabalho do que os trabalhadores em situação de emprego flexível (de 3,7 e 2,7, respetivamente, numa escala de 1 a 5). O grau de satisfação com a participação na tomada de decisões é mais alto entre os trabalhadores com emprego estável (3,4) do que entre os trabalhadores com emprego flexível (2,5). Estes acumulam uma série de desvantagens, tais como:

trabalho menos interessante, baixo nível de autonomia, rendimento baixo e incerto, falta de investimentos na formação e falta de perspectivas profissionais, entre outras (Kovács, 2006).

Apesar dos desafios e problemas que suscita, a contratação de trabalho temporário traz vários benefícios (Oliveira, 2009): os trabalhadores podem trazer para a organização competências e conhecimentos que antes não existiam assim como a promoção da diversidade no local de trabalho.

A empresa deve também incorporar procedimentos que permitam obter informação detalhada sobre os conhecimentos, capacidades e competências dos temporários e devem atualizar essa informação na fase de acolhimento e revê-la como parte do processo de avaliação de desempenho. Esta abordagem compreensiva de cada trabalhador temporário permitirá colocar os desafios mais aliciantes e apropriados a cada trabalhador, garantir uma avaliação contínua e potenciar a sua *performance* global. Estas práticas, para além de promoverem o empenho e a contribuição individual, promovem igualmente a versatilidade e utilidade destes trabalhadores, aumentando assim o seu valor (Oliveira, 2009).

No entanto, para ter *feedback* positivo dos trabalhadores temporários é necessário haver um investimento por parte das empresas utilizadoras para integrar estes trabalhadores. Não só é necessário propiciarem formação para que estes desempenhem as suas tarefas da forma mais eficiente possível, como precisam ter atenção de como integra-los junto dos trabalhadores efetivos para que se sintam tratados da mesma forma, sem que isso deixe os trabalhadores efetivos com um sentimento de segurança. Além do mais, caso este investimento e todo o processo de adaptação não corra como o expectável, a empresa utilizadora poderá ter que lidar com trabalhadores temporários desmotivados, e que não atingem o seu máximo desempenho por não se sentirem conectados com a organização. Aliás, até o facto de estes trabalhadores temporários terem conhecimento prévio de que não haverá uma oportunidade de passar a trabalhador efetivo, pode levar a um grau de insatisfação indutor do abandono da organização ou da falta de pontualidade.

Mas afinal o que procuram estes trabalhadores quando pretendem mudar de emprego? Jesus (2004) conclui, através do seu estudo, que estes procuram estabilidade e sentimento de segurança quanto ao futuro profissional, boas condições de trabalho, um trabalho interessante, variado, que dê prazer e permita utilizar as suas capacidades, oportunidades para obter novos conhecimentos e valorização profissional.

Capítulo 2: Metodologia

4. Objetivos do estudo

A investigação desenvolvida tem como título “O perfil profissional do trabalhador temporário: um estudo de caso”, tal como o nome indica, tem como foco a caracterização do perfil dos trabalhadores temporários através de um estudo de caso realizado numa empresa de trabalho temporário.

Nesta investigação pretende-se analisar as características socio-gráficas dos trabalhadores temporários (como o sexo, a idade, as habilitações literárias, a nacionalidade, o local de residência dos trabalhadores e a sua situação perante o trabalho), as categorias profissionais em que se inscrevem assim como analisar os níveis de rendimento dos trabalhadores considerando o salário base. Além do mais, irão analisar-se estas características de modo a perceber se variam em função da idade, salário base, categoria profissional e habilitações literárias.

Além das características dos trabalhadores temporários, é também pretendido analisar os principais motivos para as empresas utilizadoras recorrerem ao trabalho temporário, ou seja, quais os fatores que despoletam a necessidade de recorrer ao trabalho temporário, assim como, analisar as competências requeridas por estas de forma a perceber qual o perfil do trabalhador temporário requerido pelas empresas.

5. Opções metodológicas

A investigação é a imagem da visão do investigador, das relações envolvidas e dos pressupostos teóricos e metodológicos que o orientam na abordagem do objeto em estudo (Mira & Ramos, 2013). A investigação deve originar conhecimentos e desenvolver teorias que possam ser aplicadas a casos práticos. Estes conhecimentos devem ser apresentados de uma forma que seja relevante para o entendimento comum, para aqueles a quem os conhecimentos possam ser úteis (Mira & Ramos, 2013).

Os métodos de investigação permitem organizar as práticas de investigação para que o foco seja as operações técnicas. Estes métodos determinam as técnicas de investigação a aplicar, os

limites e as condições úteis do seu exercício e como relacionar e integrar os resultados obtidos (Mira & Ramos, 2013). Existem diversas metodologias de investigação que podem ser aplicadas (Raupp & Beuren, 2006): a pesquisa exploratória (para conhecer com mais profundidade o assunto em estudo para torna-lo mais claro, proporcionando maior familiaridade e clareza do problema envolvendo na maior parte dos casos pesquisa bibliográfica e estudo de caso, sendo este o tipo mais flexível no que diz respeito a planeamento); pesquisas descritivas (pretendem descrever as características de determinada população, fenómeno ou relação entre variáveis); pesquisas explicativas (pretendem identificar os fatores que contribuem para a ocorrência de fenómenos e explica a razão das “coisas”).

5.1. Investigação qualitativa e quantitativa

Stake (2011) refere dois géneros de investigação que diferem entre si: qualitativa e quantitativa. Se se decide pela recolha de dados que não são medidos, trata-se de uma investigação qualitativa sendo que este é um estudo focado nas observações do ponto de vista dos participantes e dos seus contextos, baseando-se nas interações entre o investigador e os indivíduos em estudo. Segundo a pesquisa qualitativa, um fenómeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte. Assim, o investigador tenta captar o fenómeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas (Godoy, 1995). Segundo Fortin (2009:26), a investigação qualitativa reconhece que a realidade é múltipla, descobrindo-se progressivamente e “consiste em interagir com indivíduos do meio e de que resulta um conhecimento relativo ou contextual”. Para Denzin e Lincoln (1994 *cit in* Fortin, 2009), os métodos qualitativos supõem uma abordagem interpretativa e naturalista do objeto de estudo. Esta tem em consideração a experiência de vida e contexto em que se situam as relações com o meio, sendo que a experiência de uma pessoa difere da experiência de outra e pode ser conhecida pela descrição subjetiva que cada indivíduo faz dela. O investigador interpreta os dados e descreve em detalhe os acontecimentos relatados pelos participantes que viveram em certa situação ou tiveram tal experiência.

Creswell (2009) menciona diversas estratégias da pesquisa qualitativa: etnografia (é estudado um grupo cultural no seu ambiente natural por um largo período de tempo de forma a recolher dados de observação e entrevistas); teoria fundamentada (derivar uma teoria geral e abstrata de um processo, ação ou interação fundamentada pelo ponto de vista dos participantes); estudo de caso (é explorado em profundidade um evento, atividade, processo, um ou mais indivíduos, estando limitado a uma atividade e um período de tempo); pesquisa fenomenológica (é identificada a essência das experiências humanas sobre um fenómeno descrito pelos participantes); pesquisa

narrativa (é estudada a vida de indivíduos e pede-se a um ou mais indivíduos para fornecer histórias das suas vidas).

Quando a investigação é baseada principalmente na combinação de muitas observações individuais, o estudo é considerado quantitativo (Stake, 2011). A investigação quantitativa caracteriza-se pela medida de variáveis e pela obtenção de resultados numéricos que podem ser generalizados as outras populações. Este método assenta no pressuposto de que os fenómenos humanos são previsíveis e controláveis, ao contrário do que acontece com os métodos qualitativos (Fortin, 2009). Por isso, tenta chegar a generalizações, sendo utilizadas técnicas estatísticas para a análise dos resultados. Tem como objetivo estabelecer factos e pôr em evidência relações entre variáveis por meio de verificação de hipóteses, predizer resultados e verificar teorias.

Dexter (1970) salienta que toda a investigação deve partir de dados de múltiplas fontes utilizando diferentes métodos (triangulação). Assim, o risco das conclusões serem afetadas pelas limitações da técnica utilizada é mais reduzido. Segundo Denzin (1970), a triangulação pode ser considerada segundo quatro perspetivas básicas:

- Triangulação das fontes de dados (permite verificar se o que estamos a observar e a relatar se mantém inalterado em circunstâncias diferentes: tempos diferentes, espaços, indivíduos diferentes);
- Triangulação do investigador (consiste em outros investigadores observarem o mesmo fenómeno e apresentarem as observações);
- Triangulação da teoria (consiste na utilização de múltiplas perspetivas de diferentes autores, em vez de uma perspetiva simples em relação ao mesmo conjunto de objetos);
- Triangulação metodológica (consiste em utilizar várias técnicas, que permitem invalidar algumas influências exteriores).

Agora que foram definidos os dois grandes tipos de investigação existentes sob o ponto de vista de alguns autores, já poderá definir-se qual entre ambos será tido em consideração no nosso estudo. Optou-se por seguir pela via qualitativa, pois pretende-se compreender que tipo de características são preferenciais no perfil do trabalhador temporário assim como questionar os motivos que levam as empresas utilizadoras de trabalho temporário a requerer ao trabalho temporário. Ao contrário do que aconteceria numa pesquisa quantitativa, não se pretende generalizar resultados, mas sim analisar e perceber os padrões existentes nas características profissionais, competências requeridas e as perspetivas das organizações utilizadoras no seu contexto natural.

Nesta investigação serão também utilizadas práticas de triangulação para garantir que os dados obtidos são fiáveis e não estão sujeitos a casos particulares ou fragilidades da técnica escolhida. Aqui, recorrer-se-á à triangulação de fontes de dados, pois serão obtidas informações de diversas fontes como seja a empresa de trabalho temporário e as empresas utilizadoras.

5.1.1. Estudo de caso

É importante definir como vai ser recolhida a informação, com que intuito. Nesta investigação foi escolhido o estudo de caso de carácter exploratório como abordagem metodológica, pois pretende-se explorar em profundidade o perfil dos trabalhadores temporários, do ponto de vista de alguns participantes no processo, num contexto particular. Alves-Mazzotti (2006) indica que Yin define três situações nas quais o estudo de caso é indicado: a primeira ocorre quando o caso é crítico para testar uma hipótese ou teoria previamente explicitada; a segunda razão é o facto de este ser extremo ou único; a terceira é o caso revelador, que ocorre quando o pesquisador tem acesso a uma situação ou fenómeno até então inacessível à investigação científica. Nesta investigação, pretende-se definir as características da empresa de trabalho temporário e qual o perfil profissional dos trabalhadores com que opera no mercado. . De acordo com as características acima mencionadas, o caso em estudo pode ser caracterizado como um caso revelador, pois ainda não existe documentação que explique quais as características que um trabalhador deve apresentar que o tornam mais apto para realizar trabalho temporário.

Relativamente à definição que é dada de um estudo de caso, este pode definir-se como a recolha e análise de dados sobre um exemplo individual para definir um fenómeno mais amplo (Vogt, 1993 *cit in* Günther, 2006). Para Godoy (1995) o estudo de caso é indicado para uma análise detalhada de um ambiente, de um sujeito ou de uma situação em particular. Segundo Yin (*cit in* Godoy, 1995:25) o estudo de caso "é uma forma de se fazer pesquisa empírica que investiga fenómenos contemporâneos dentro do seu contexto de vida real, em situações em que as fronteiras entre o fenómeno e o contexto não estão claramente estabelecidas, onde se utiliza múltiplas fontes de evidência". Para Stake (2000 *cit in* Alves-Mazzotti, 2006:641) o estudo de caso "carateriza-se justamente por esse interesse em casos individuais e não pelos métodos de investigação, os quais podem ser os mais variados, tanto qualitativos como quantitativos". Para Alves-Mazzotti (2006:642) "os casos individuais que se incluem no conjunto estudado podem ou não ser seleccionados por manifestar alguma característica comum. Eles são escolhidos porque se acredita que o seu estudo permitirá melhor compreensão, ou mesmo melhor teorização, sobre um conjunto ainda maior de casos". Yin (1994) afirma que esta é uma abordagem indicada quando o objetivo é descrever ou analisar o fenómeno, a que se acede diretamente, de uma forma profunda e global, e quando o investigador pretende apreender a dinâmica do fenómeno, do programa ou do processo.

O estudo de caso tem um foco exploratório e descritivo e o investigador deverá estar aberto às suas descobertas. Tem como técnicas fundamentais de pesquisa a observação, a entrevista, questionários e administração de testes (Godoy, 1995).

6. Técnicas de recolha de dados

Moresi (2003:29) define técnica de recolha de dados como "o conjunto de processos e instrumentos elaborados para garantir o registo das informações, o controlo e a análise dos dados". Segundo Turato (2003), para que um método de pesquisa seja adequado, é preciso analisar se este responderá aos objetivos da investigação que irá ser realizada. Ou seja, a escolha da técnica de recolha de dados depende dos objetivos da investigação e do caso a ser investigado.

De seguida, são apresentadas as técnicas de recolha de dados a utilizar na investigação, a sua definição e o porquê de serem utilizados neste contexto.

6.1. Entrevista

A entrevista é um "acontecimento comunicativo no qual os interlocutores, incluindo o investigador, constroem coletivamente uma versão do mundo" (Mondada, 1997:59). A entrevista é uma das técnicas de recolha de dados mais utilizadas no âmbito das ciências sociais e, devido às suas características que permitem a flexibilidade, trata-se de uma técnica por excelência na investigação social (Fontana & Frey, 1994). Desta forma, escolher a entrevista como instrumento de pesquisa é uma maneira interessante de privilegiar a introspeção e a compreensão das experiências dos indivíduos. Como um método de pesquisa, a entrevista evidencia a habilidade das pessoas de atribuírem significado por meio da linguagem (Miguel, 2010).

Em investigação social a utilização do inquérito por entrevista está sempre ligada à análise de conteúdo. Para o aplicar, o investigador deve estar apto para obter o máximo de elementos relevantes da entrevista, não esquecendo a sua formação teórica e lucidez epistemológica, mais concretamente, do conhecimento teórico e prático dos processos de comunicação e de interação interindividual, e formação prática nas técnicas de entrevista (Quivy & Van Campenhoudt, 2008).

Flick (1995) identifica quatro tipos de entrevistas: a) focalizada, b) semi-estruturada, c) centrada num problema e d) centrada no contexto. No contexto deste estudo, escolheu-se recorrer à entrevista semi-estruturada, pois é uma técnica fundamental para recolher informação junto dos participantes. A entrevista deve ser preparada antecipadamente de forma a obter informação relevante para o estudo. No entanto, a entrevista deve ser flexível o suficiente para ser adaptada ao diálogo ao longo do decorrer da entrevista para que se possa extrair mais informação útil.

Assim, nesta investigação em específico, a entrevista pretende questionar os representantes das empresas utilizadoras sobre os motivos para recorrerem ao trabalho temporário, quais as características requeridas nos trabalhadores temporários. Com estes objetivos em mente foi elaborado um guião, que pode ser consultado no apêndice 1. Este guião foi então utilizado nas entrevistas realizadas a representantes de três empresas utilizadoras de trabalho temporário, clientes da empresa de trabalho temporário que serviu de objeto ao nosso estudo. Trata-se de empresas que pertencem ao setor da construção e reparação de embarcações metálicas, ao setor editorial e ao setor elétrico. Para a sua seleção foram contactados para perceber se teriam disponibilidade para a realização de uma entrevista para fins académicos e aqueles que se mostraram interessados foram entrevistados (amostra de conveniência).

6.2. Análise documental

A análise documental trabalha com documentos, visando a sua representação condensada, de forma a facilitar a consulta, permitindo a passagem de documentos primários para documentos secundários que os representam através de resumos, de esquemas, de gráficos, de tabelas, de quadros, etc.

A informação, segundo Fortin (2009), insere-se no mundo da documentação, visto que as instituições se interessam igualmente pela informação, contida em documentos, registos, etc., aqui, referentes ao objeto em estudo. Assim, um sentido técnico para a expressão análise documental proposto por Garcia Gutierrez (1984 *cit in* Nascimento, 2009:57), isto é, “todo reconhecimento e estudo que se faz de um documento”. Para Gardin (1973 *cit in* Nascimento, 2009:58), a análise documental “é a extração do significado dos documentos escritos”. Para Bardin (1977) este tipo de análise é um conjunto de operações que pretende representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente da original, a fim de facilitar a sua consulta e referência. Para Carmo & Ferreira (1998) é um processo que envolve seleção, tratamento e interpretação da informação presente em documentos. Trata-se de estudar o que tem sido produzido sobre uma determinada área para poder trazer algum valor acrescido à produção científica sem estudar o que já foi estudado. Vickery (1970) refere que a análise documental

responde a três necessidades informativas dos utilizadores: conhecer o que os outros investigadores têm feito sobre uma determinada área; conhecer segmentos específicos de informação de algum documento em particular; conhecer a totalidade de informação relevante existente sobre um tema específico. Quivy & Campenhoudt (2008) indicam que o investigador pode recolher dados para estudá-los ou para encontrar informações úteis para estudar outros objetos.

Assim, é considerada a análise documental como técnica de recolha de dados, pois a empresa de trabalho temporário possui documentos que contêm informação sobre os seus clientes, nomeadamente os pedidos por estes realizados, que nos permitem caracterizar os trabalhadores cedidos e que passam pelos processos de seleção. Essa informação é igualmente obtida no momento da candidatura/inscrição dos trabalhadores na empresa de trabalho temporário.

7. Técnicas de tratamento de dados

O processo de investigação deve estar perto do fim quando se realiza o tratamento de dados, pois é nesta altura que são obtidos novos conhecimentos que poderão ser úteis para situações futuras. Wolcott (*cit in* Afonso, 2005:111) salienta que o problema maior do investigador “não é o saber como vai recolher os dados, mas sim o de imaginar o que fazer com os dados que obteve”. O sucesso de qualquer investigação depende, em grande parte, da qualidade dos dados, entendida como a relevância que estes têm no contexto da investigação.

Na investigação qualitativa por comparação com a investigação quantitativa, o tratamento de dados é mais ambíguo, demorado e reflexivo, sendo que a análise é construída e consolidada à medida que os dados são organizados e trabalhados (Afonso, 2005). É a presença ou a ausência de uma dada característica que é tido em consideração. É o facto da análise dos dados ser conduzida simultaneamente com a recolha de dados permitindo que exista um foco progressivo nas entrevistas, permitindo decidir como testar as conclusões (Bickman & Rog, 2009). À técnica de análise de informação para obter indicadores para fazer novas inferências sobre a realidade, isto é, dedução lógica de conhecimentos a partir de outros, é chamado de análise de conteúdo. O investigador reúne dados que depois organiza e classifica e a análise de conteúdo é a técnica privilegiada para tratar a informação desses dados, tendo a vantagem de poder trabalhar dados que não foram produzidos com fins investigacionais, isto é, manipuláveis pelo investigador, para confirmação ou infirmação de hipóteses prévias.

Bardin (Mozzato & Grzybovski, 2011) refere que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens sendo que a intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/de receção destas mensagens.

Bardin considera dois tipos de unidade de análise: a unidade de registo e a unidade de contexto. A unidade de registo é definida como “a unidade de significação a codificar e corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade de base, visando a categorização e a contagem frequencial” (Bardin, 1977:130), sendo que como exemplo é dada a palavra, o tema, o objeto, o acontecimento ou o documento. A unidade de contexto é definida como “a unidade de compreensão para codificar a unidade de registo e corresponde ao segmento da mensagem, cujas dimensões são ótimas para que se possa compreender a significação exata da unidade de registo” (Bardin, 1977:133).

Bardin afirma ainda que a intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção, recorrendo a indicadores. Esta salienta também que se a descrição (enumeração das características do texto após o tratamento) é a primeira fase necessária, se a interpretação (significação concedida a estas características) é a última fase, a inferência é o procedimento intermédio que permite a passagem explícita e controlada de uma a outra fase (Bardin, 1977). Estas inferências procuram esclarecer as causas da mensagem ou as consequências que a mensagem pode provocar.

A autora afirma também que a análise de conteúdo “assenta implicitamente na crença de que a categorização (passagem de dados em bruto para dados organizados) não introduz desvios no material, mas que dá a conhecer índices invisíveis ao nível dos dados em bruto” (Bardin, 1977:147). Esta é definida como “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto de por diferenciação, e seguidamente, por reagrupamento segundo o género, com critérios previamente definidos” (Bardin, 1977:145). As categorias são classes que agrupam um grupo de unidades de registo e que são agrupados por terem características comuns. Neste contexto, os dados são organizados em categorias para facilitar a comparação entre elementos da mesma categoria e entre categorias. Estas categorias podem ser derivadas de teorias existentes ou derivadas das pessoas estudadas. Estas permitem fazer uma análise geral do estudo, gerar conceitos teóricos e organizar e obter dados para testar e apoiar as ideias gerais (Bickman & Rog, 2009).

A técnica de análise de conteúdo pressupõe algumas etapas, definidas por Bardin (1977) como: pré-análise (processo de escolha dos documentos ou definição do corpus de análise; formulação das hipóteses e dos objetivos da análise; elaboração dos indicadores que fundamentam a interpretação final); exploração do material ou codificação (processo através do qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes ao conteúdo expresso no texto); tratamento dos resultados, inferência e interpretação (colocar em relevo as informações fornecidas pela análise, através de quantificação simples, frequência, ou mais complexas como a análise fatorial, permitindo apresentar os dados em diagramas, figuras, modelos etc.).

Considerando outros autores, Chizzotti (2006 *cit in* Mozzato & Grzybovski, 2011:734) afirma que “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, o seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”. Para Minayo (2001 *cit in* Mozzato & Grzybovski, 2011:734), a análise de conteúdo é “compreendida muito mais como um conjunto de técnicas” e tem duas funções: verificação de hipóteses e/ou questões e descoberta do que está por trás dos conteúdos. Bardin (1977) especifica também várias técnicas de análise de conteúdo: categorial (desmembra o texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos), de avaliação (mede as atitudes do interlocutor quanto aos objetivos de que ele fala sendo a linguagem a representação do indivíduo), da enunciação (assenta nas condições da produção da palavra e modalidades do discurso), da expressão (parte do princípio de que há correspondência entre o tipo de discurso e as características do locutor e do seu meio) e das relações (pretende extrair do texto as relações entre elementos da mensagem).

Nesta investigação, o objetivo é analisar o conteúdo das respostas obtidas nas entrevistas e poder relaciona-las com os dados teóricos estudados. As respostas são vastas e diferenciadas, pois são questões abertas, como tal, é necessário fazer uma análise de conteúdo qualitativa de forma a extrair conclusões para o estudo em si a partir dos dados recolhidos diretamente dos intervenientes.

Relativamente à análise de conteúdo das entrevistas realizadas, foram consideradas as seguintes dimensões: setor de atividade da empresa, motivos para recorrer ao trabalho temporário, relevância da idade/sexo dos trabalhadores, funções profissionais requeridas, habilitações literárias, formação profissional, competências, desempenho dos trabalhadores temporários, dificuldades na integração dos trabalhadores temporários e balanço do recurso ao trabalho temporário. Assim, com base nas dimensões que se pretendem estudar, foi elaborado um guião de entrevista que pretende explorar estas dimensões (apêndice 1).

Capítulo 3: Análise e discussão dos dados obtidos

8. Caracterização da empresa de trabalho temporário

De forma a responder à pergunta de partida e aos objetivos do estudo, foram solicitados, a uma empresa de trabalho temporário, alguns dados sobre os seus trabalhadores temporários, assim como das suas empresas clientes, utilizadoras de trabalho temporário.

A organização em estudo é a Acede, uma empresa de trabalho temporário que atua no mercado desde 1995 e encontra-se em território nacional, nomeadamente no concelho do Barreiro (distrito de Setúbal), estendendo as suas atividades a nível internacional. Está especializada em diversas áreas de negócio. Os seus serviços destinam-se a empresas de: metalomecânica, construção civil, hotelaria e administrativa, entidades estatais, entre outras. O seu principal móbil consiste em “instituir, promover e preservar a qualidade nos serviços destas, desenvolvendo colateralmente uma imagem de marca que será a garantia de elevado profissionalismo e excelência” (www.acede.pt).

Devido às exigências do mercado, que se mostra cada vez mais competitivo, para responder às necessidades dos clientes a organização dispõe de uma vasta carteira de profissionais para dar continuidade a uma atividade a baixo custo. O grande objetivo desta organização é no fundo responder às necessidades dos clientes dotando-os de profissionais qualificados e com experiência de modo a preencher todos os requisitos definidos pelas empresas cliente, desenvolvendo assim uma imagem de marca baseada no seu profissionalismo. A empresa assume na sua atividade “o conceito da especialização nos setores, estando para isso dotada de um Staff Técnico qualificado e de elevada experiência” (www.acede.pt).

Além do mais, tem também como objetivo “a transferência de “Know-How” dentro das áreas de especialização, contribuindo com soluções que proporcionem ganhos na produtividade e rentabilidade dos nossos clientes” (www.acede.pt). No que diz respeito à formação, estes defendem que estão a “dotar as empresas com conhecimentos práticos e tecnológicos de toda a envolvente operacional da atividade, e como tal valorizar os recursos humanos” (www.acede.pt).

A organização tem a visão de se focar na satisfação dos clientes, mas tendo sempre em consideração a legislação em vigor e as regras éticas da concorrência. Os valores da empresa dizem respeito à satisfação dos clientes e não só. Assim, acrescentam-se os seguintes:

- Valorização dos trabalhadores;
- Preservação do meio em que se insere;
- Respeito pelas regras éticas da concorrência.

Além dos objetivos e valores, a empresa define como missão a adoção de um modelo de gestão (certificada com a norma NP EN ISO 9001:2000) que é garantido através de:

- Sensibilização dos trabalhadores para o cumprimento dos requisitos legais e compromissos para com os clientes;
- Definição e divulgação da Política da Qualidade;
- Estabelecimento de objetivos de acordo com a Política da Qualidade;
- Garantia da condução da revisão do Sistema de Gestão da Qualidade;
- Garantia dos recursos adequados.

De forma a conseguir atingir os objetivos mencionados, a organização define uma estratégia que tem foco no cliente, assim como a liderança, o envolvimento das pessoas, melhoria contínua, utilização de factos para tomadas de decisão e, por fim, relações benéficas para ambas as partes.

Relativamente aos produtos e serviços prestados, estes são os seguintes (www.acede.pt):

- Consultoria;
- Outsourcing;
- Trabalho temporário;
- Recrutamento, seleção e colocação;
- Formação “on job”;
- Gestão integral de serviços;
- Coordenação de serviços;
- Gestão e coordenação de pessoal operacional;
- Supervisão de todos os serviços;
- Gestão de contratos.

Relativamente ao recrutamento e seleção, este “permite o cruzamento de diversas fontes na identificação e pesquisa de profissionais, motivar e incentivar os melhores candidatos, avaliar e

conhecer o perfil de competências e comportamentos e selecionar e recrutar os candidatos com o perfil desejado” (www.acede.pt).

No que diz respeito à Consultoria estratégica em RH, esta fornece “apoio à criação de sistemas de avaliação de desempenho, incentivos, remuneração, formação e níveis de motivação, descrição de funções, análise de eficiência das estruturas e análise de perfil comportamental de colaboradores” (www.acede.pt).

Nas Auditorias de gestão, permitem “obter mais-valias na gestão das unidades, uma vez que deteta possíveis desvios, quebras, ou anomalias na gestão dos Stocks, que em muitos casos provocam danos irreversíveis no apuramento do lucro previsto” (www.acede.pt).

Para dar resposta às solicitações do mercado, a empresa possui ainda uma base de dados que abrange um número superior a 4000 trabalhadores, a qual se constitui numa importante base de trabalho para responder às solicitações das empresas cliente.

Relativamente à estrutura da organização, a organização encontra-se dividida em 3 delegações (Barreiro, Matosinhos e Lisboa), estando dividida em quatro departamentos: o departamento comercial, o de recursos humanos, administrativo/financeiro e o departamento jurídico.

O departamento comercial destina-se às negociações diretas com o cliente e isso implica um atendimento personalizado, uma análise das necessidades do cliente e um acompanhamento da integração no posto de trabalho. Este é também responsável por divulgar e promover os serviços aos seus possíveis parceiros de negócio.

O departamento de recursos humanos é responsável pelo processo de recrutamento e seleção. Este processo baseia-se na análise de funções, na pesquisa e análise de perfis de competências, assim como na realização de testes e entrevistas e na orientação vocacional.

O departamento administrativo desenvolve todo um processo operacional tendo como principais atividades a elaboração de contratos, rescisões de contratos, admissões e cessações de trabalhadores temporários, documentação, criando assim um processo associado a cada trabalhador temporário. Em relação ao departamento financeiro que está agregado ao departamento administrativo, desenvolvem-se o processamento de salários e a faturação.

Por fim, relativamente ao departamento jurídico, este fornece auxílio em termos legais aos clientes, com a colaboração de advogados. Tem como principal função a análise de contratos e a atualização da base legal que suporta o trabalho temporário.

Os clientes, empresas utilizadoras, são principalmente empresas do setor da metalomecânica, construção, eletricidade e manutenção industrial. Além destes setores, existem também outros, que apesar de encontrarem em menor quantidade, marcam a sua presença, tais como: gestão de resíduos, limpezas industriais, funerárias, climatização, gestão de navios, *contact center*, transporte de mercadorias, reparação de automóveis, comercialização de produtos de telecomunicações, *telemarketing*, engenharia hidráulica, segurança, robótica, fabricação de embalagens de plástico, pintura, montagens técnicas, serralharia, entre outros. Na verdade, a empresa estudada conta com mais de 270 clientes.

A grande maioria dos clientes é provenientes de Portugal, apesar de existirem alguns em França, Espanha, Holanda e Angola. Mais especificamente, ao nível de distritos, a grande maioria dos clientes situa-se em Lisboa, seguindo-se o Porto e Setúbal, e só depois encontramos Viana do Castelo, Aveiro, Coimbra e Santarém. Apesar disso, as várias obras realizadas pelas empresas utilizadoras acabam por decorrer em todo Portugal Continental, estendendo-se a outros países da Europa como a Holanda, Reino Unido e Finlândia. Cerca de 30% das empresas utilizadoras são multinacionais.

Relativamente à relação estabelecida com a empresa de trabalho temporário, as empresas utilizadoras recorrem aos seus serviços maioritariamente no 2º trimestre do ano pois é quando os clientes que são angariados no início do ano começam a fazer os seus primeiros recrutamentos. Após esse período, o volume de contratações decai um pouco.

Com base na base de dados da empresa, foi possível recolher alguns dados sobre as organizações que requerem os serviços da empresa de trabalho temporário para obter os trabalhadores qualificados de que necessitam. E para que poderá ser útil esta informação? Se for possível definir um padrão de características desejadas os trabalhadores pelos clientes, é mais fácil ir de encontro às necessidades dos clientes sem que estes tenham que identificar especificamente cada uma das características relevantes. Aliás, percebendo quais as características das empresas cliente e dos trabalhadores temporários, será possível definir critérios de atribuição de trabalhadores às empresas de forma mais eficaz.

9. Caraterização socio-gráfica dos trabalhadores temporários

Foi possível também, com os dados disponibilizados pela empresa de trabalho temporário, fazer uma análise do perfil dos trabalhadores temporários que são cedidos habitualmente. Para o estudo foram analisadas as caraterísticas de 1732 trabalhadores temporários que foram os trabalhadores ativos da organização durante o ano de 2014.

De seguida, são apresentadas as caraterísticas socio-gráficas dos trabalhadores temporários que pertencem à empresa de trabalho temporário em análise considerando nomeadamente: o sexo, a idade, as habilitações literárias, a nacionalidade e o local de residência.



Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores temporários por sexo

No gráfico acima é possível observar a grande discrepância de sexo nos trabalhadores em análise, com os indivíduos do sexo masculino com uma percentagem de 96% face a 4% do sexo feminino. Estes resultados divergem muito dos dados analisados em outros estudos já referidos. No estudo realizado por Chambel (2011) a predominância era para o sexo feminino ainda que os valores estivessem muito próximos. Relativamente aos estudos de Jesus (2004), a autora realizou um estudo na Península de Setúbal e aí pôde observar que a maioria era constituída por trabalhadores do sexo masculino. No entanto, como já referido anteriormente, os valores não podem ser generalizados a todas as organizações e, neste caso, a predominância do sexo

masculino é facilmente justificável devido à área em que operam os trabalhadores, que está mais ligada a profissões que são maioritariamente ocupadas por indivíduos do sexo masculino, como a construção civil ou a metalomecânica, setores dominantes entre as empresas utilizadoras. Isto é também apoiado por Chambel (2011) que defende que esta variável é altamente afetada pelo setor onde opera a organização utilizadora.

Já anteriormente foi analisada a idade dos trabalhadores temporários e foram explicados diversos motivos para cada uma das faixas etárias recorrer ao trabalho temporário. Assim, iremos também analisar em seguida a idade dos trabalhadores temporários da organização em estudo.

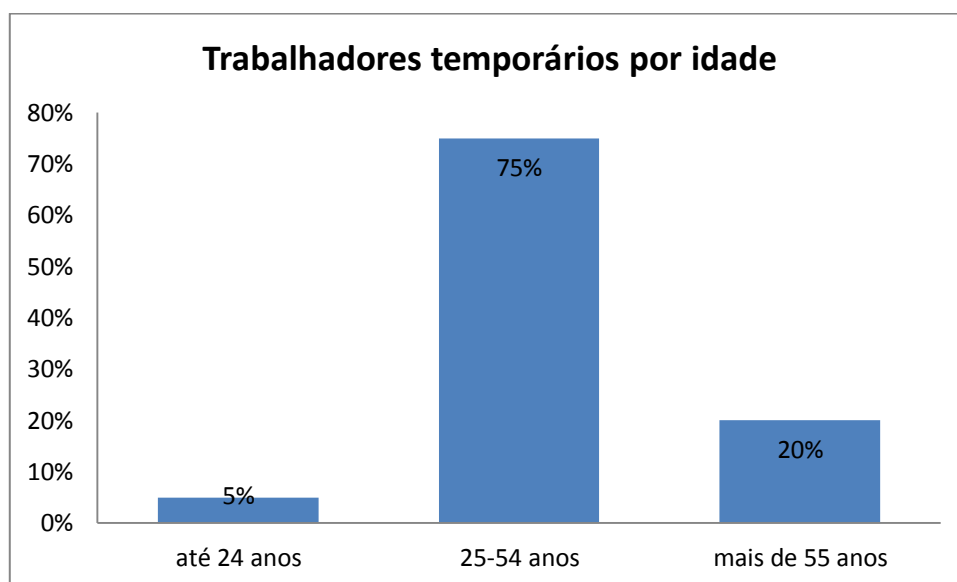


Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores temporários por idade

Aqui pode observar-se que há claramente mais trabalhadores com idades compreendidas entre os 25 e 54 anos, 75%, do que nas restantes faixas etárias. Seguidamente, pode observar-se que existem 20% de trabalhadores com mais de 55 anos e com valores muito reduzidos encontra-se a faixa etária até 24 anos (com 5% dos trabalhadores). Comparativamente aos dados anteriormente estudados pela OCDE, esta apresenta valores um pouco diferentes. Esse estudo demonstra que a maioria dos trabalhadores temporários tem entre 15 a 24 anos (42.90%). Jesus (2004) no seu estudo concluiu que 75% dos trabalhadores teriam entre 30 e 39 anos o que já representa algumas semelhanças com a dos dados aqui apresentados. Além disso, é natural que os dados se aproximem nas suas características, pois Jesus (2004) tem como alvo do seu estudo os trabalhadores da região de Setúbal e a organização aqui estudada localiza-se justamente no

distrito de Setúbal. No estudo de Kovács, a autora concluiu que a maioria dos trabalhadores é jovem, o que é uma conclusão semelhante à que se pode retirar do caso em estudo.

Já anteriormente se mencionou diversas vezes as habilitações literárias dos trabalhadores temporários, pois há autores que defendem que uma das desvantagens dos trabalhadores temporários é as suas reduzidas habilitações literárias e falta de formação. Assim, no gráfico seguinte pode observar-se como se distribuem os trabalhadores temporários em estudo pelos diversos níveis de habilitações literárias na organização em estudo.

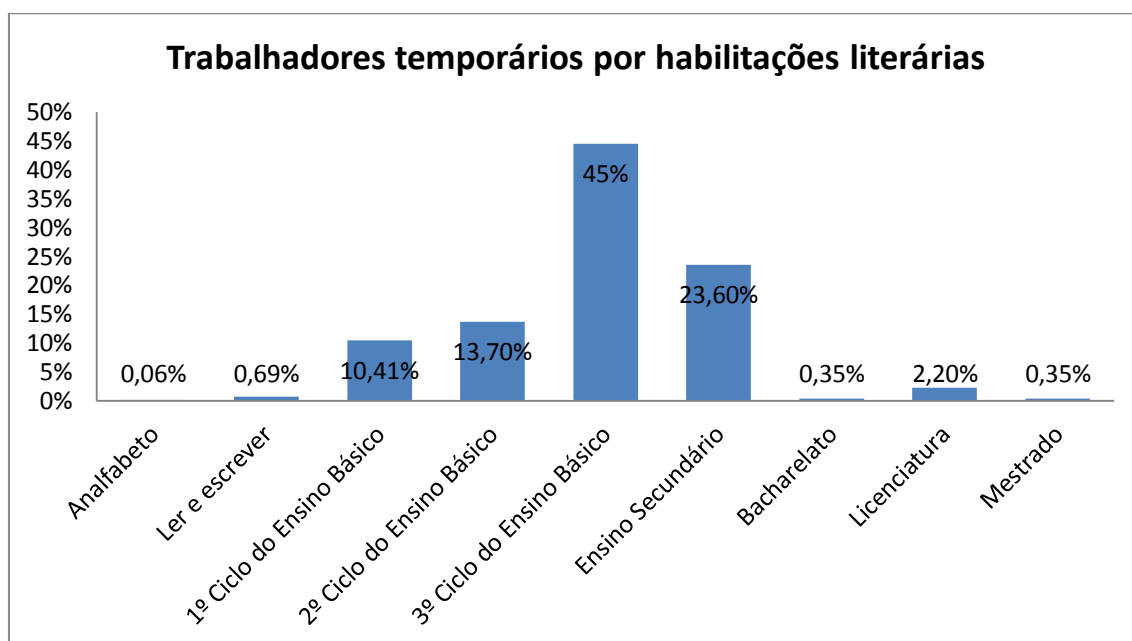


Gráfico 4 - Distribuição dos trabalhadores temporários por habilitações literárias

No gráfico apresentado pode observar-se que a grande maioria dos trabalhadores tem o 3º Ciclo do Ensino Básico (45%), seguindo-se os trabalhadores que têm o Ensino Secundário (23.60%). A percentagem mais reduzida corresponde aos trabalhadores que são analfabetos (0.06%). Existe também uma pequena percentagem de trabalhadores que possui um bacharelato, uma licenciatura ou um mestrado, mas não apresentado valores relevantes quando em comparação com os níveis de habilitação intermédios.

Em comparação com o estudo realizado por Jesus (2003), os resultados são idênticos, pois a autora indica que a maioria dos trabalhadores estudados possuía o 3º Ciclo do Ensino Básico com uma percentagem de 42.4%, ou seja, muito próxima dos resultados aqui obtidos.

Chambel (2011), no entanto, no seu estudo indica que 70% dos trabalhadores temporários concluíram o ensino secundário, sendo que chama a atenção para o fato de que esta variável está dependente do setor de atividade, sendo que nalgumas áreas da indústria a percentagem de trabalhadores com formação superior é muito reduzida, como acontece com o caso aqui estudado.

Este resultado vem também reforçar a ideia de que os trabalhadores temporários possuem menos habilitações académicas que os trabalhadores permanentes pelo menos tendo em consideração as qualificações dos típicos trabalhadores portugueses e mesmo em comparação com os resultados obtidos por Chambel que concluiu no seu estudo a empresas do setor dos *call centers* e indústria, onde em média 62.5% dos trabalhadores possuem o ensino secundário e 15.3% possuem um curso superior.

No entanto, também é facilmente justificável o facto da empresa de trabalho temporário não ter como requisito um nível mínimo de habilitações literárias, pois as profissões mais solicitadas são essencialmente técnicas, sendo que a experiência de trabalho é mais valorizada. Além disso, se for necessário algum conhecimento adicional, a empresa de trabalho temporário ou a empresa cliente encarregar-se-á de fornecer formação específica para o posto que o trabalhador vai ocupar.

Depois das variáveis já mencionadas, falta referir outras das características pessoais dos trabalhadores temporários: a sua origem. De seguida pode observar-se como se distribuem os trabalhadores temporários pelas várias nacionalidades.

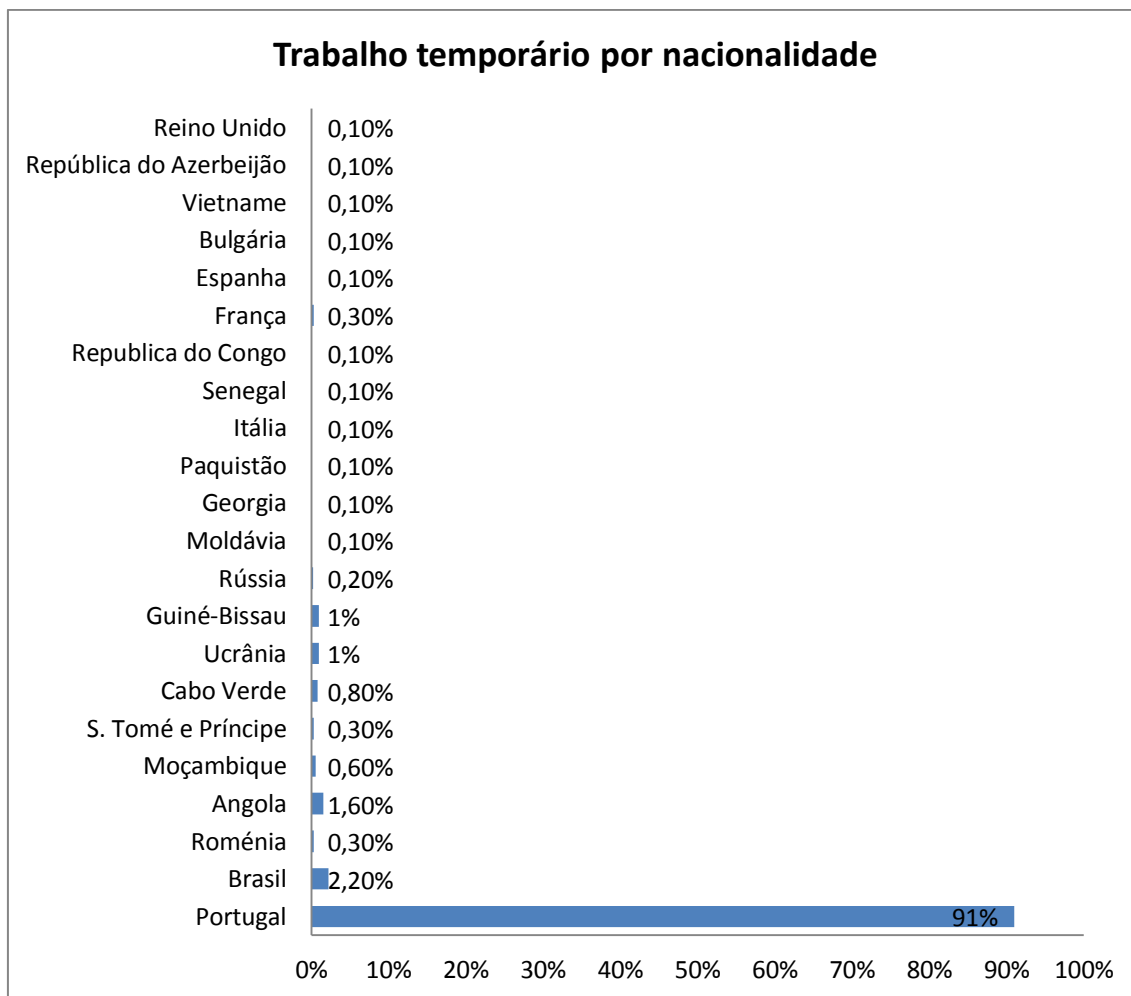


Gráfico 5 - Distribuição dos trabalhadores temporários por nacionalidade

Como se pode observar no gráfico acima, existe uma grande dispersão dos trabalhadores temporários pelos diversos países. No entanto, a grande maioria tem nacionalidade portuguesa (com uma percentagem de 91%). Apesar de alguns dos contratos realizados na organização serem destinados a funções que irão ser desempenhadas no estrangeiro, os portugueses não se opõem a deslocarem-se para outro país para desempenhar as suas tarefas, pelo que recebem um salário mais elevado quando se encontram nessas condições. Além disso, muitos destes indivíduos não são originários de Portugal mas obtiveram nacionalidade portuguesa depois de já trabalharem no país. Além de portugueses, existem também diversos trabalhadores originários do Brasil (2.20%) e de Angola (1.60%). Uma minoria dos trabalhadores provém de outros países como a Roménia, Moçambique, S. Tomé e Príncipe, Reino Unido, França, Espanha, entre outros.

Depois de concluirmos que a maioria dos trabalhadores que exercem funções para a empresa de trabalho temporário em estudo são portugueses, pode-se ser mais específico e perceber quais as

zonas do país onde estes trabalhadores têm o local de residência. De seguida é possível observar o gráfico onde está agrupada esta informação.

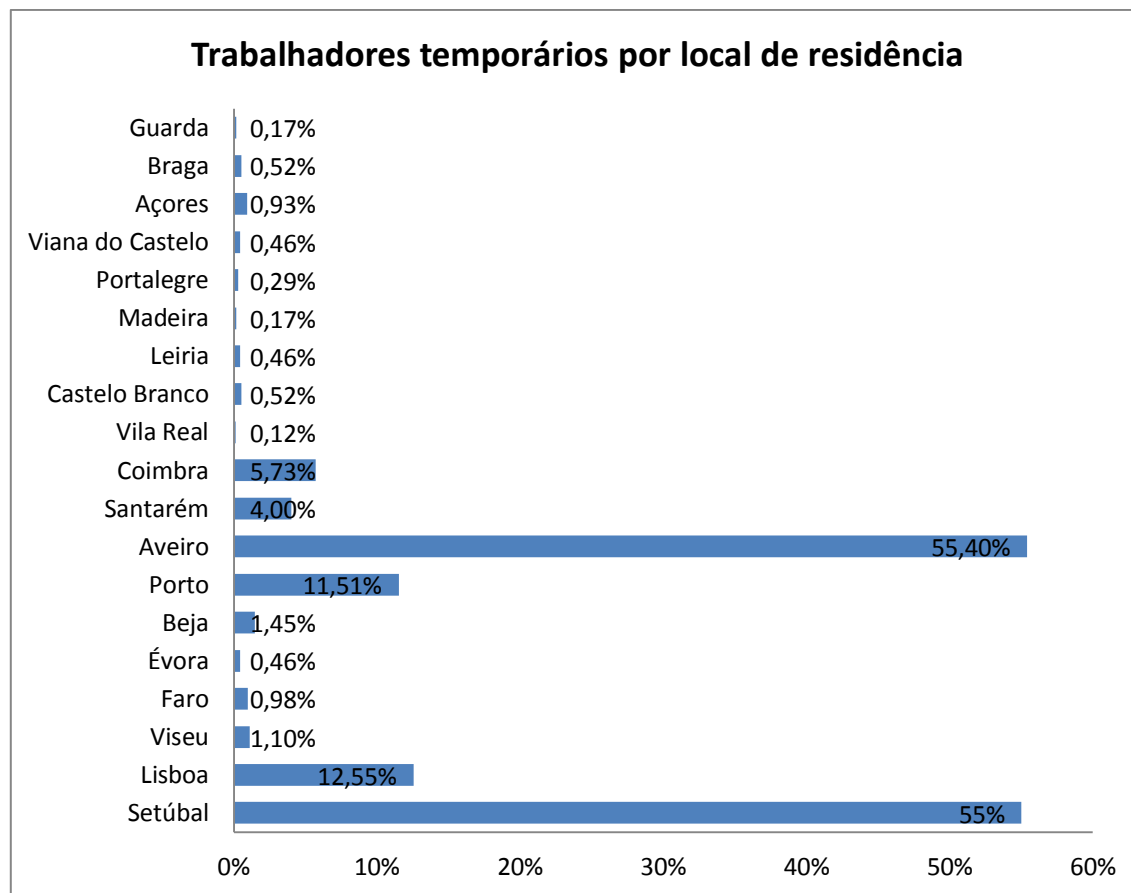


Gráfico 6 - Distribuição dos trabalhadores temporários por local de residência

Pode observar-se no gráfico acima que a maioria dos trabalhadores é proveniente do distrito de Aveiro (55.40%), apesar de não se distanciar muito de outro distrito como é o caso de Setúbal (55%). Estes resultados podem ser justificados pelo facto de as delegações da Acede se encontrarem localizadas nas regiões de Lisboa, Matosinhos e Barreiro, regiões essas próximas dos locais com maior afluência de trabalhadores temporários.

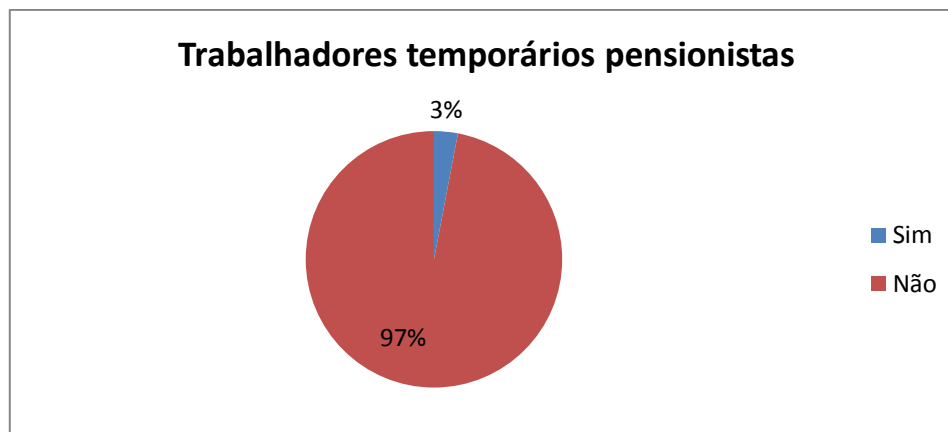


Gráfico 7 - Distribuição dos trabalhadores temporários pensionistas

Como curiosidade, não sendo uma variável muito estudada, importa referir a existência de uma pequena percentagem de trabalhadores temporários que é pensionista, com uma percentagem de apenas 3%, que não sendo muito relevante do ponto de vista estatístico não deixa de evidenciar uma realidade decorrente, eventualmente, das reduzidas pensões de reforma a que alguns trabalhadores estão sujeitos.

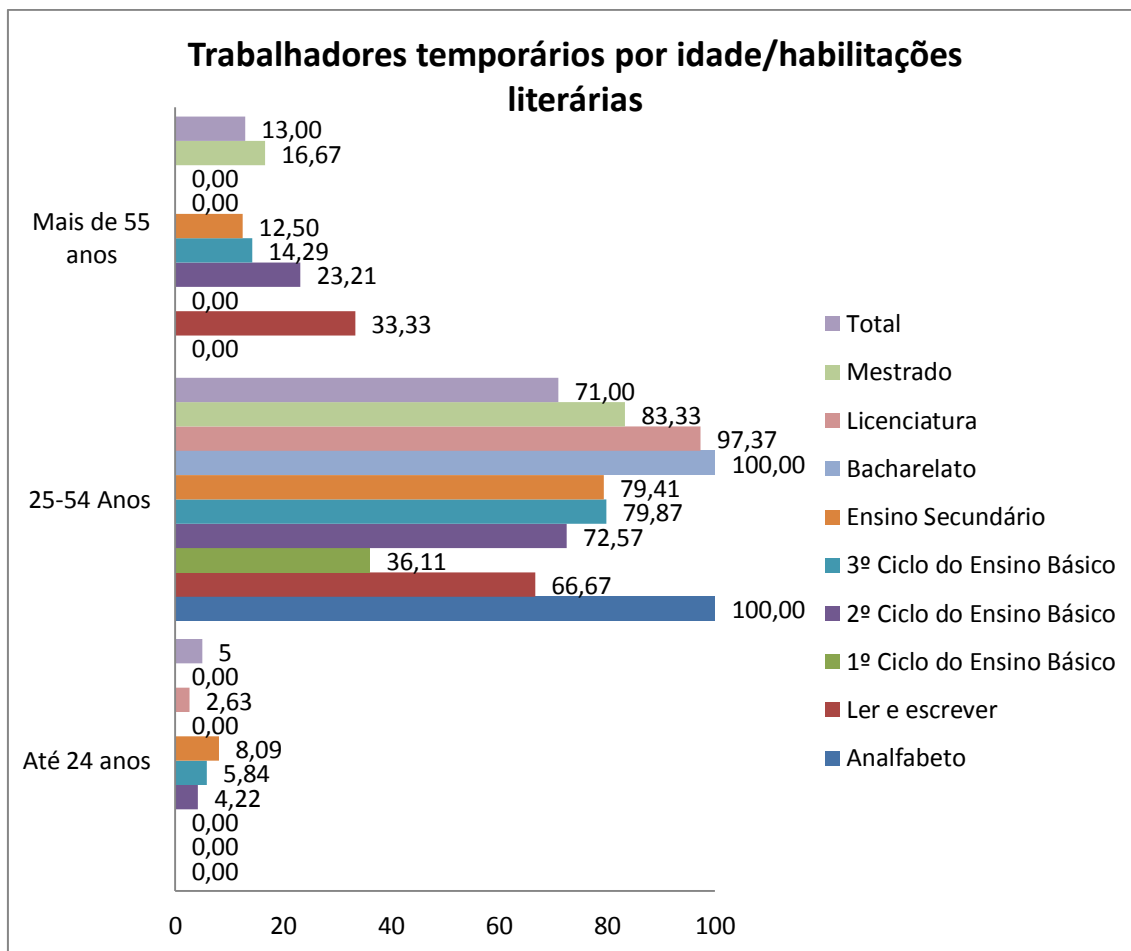


Gráfico 8 - Distribuição dos trabalhadores temporários por idade/habilitações literárias

No gráfico acima, é notório que a grande maioria de trabalhadores com mestrado e licenciatura e a totalidade dos trabalhadores com bacharelato pertence à faixa etária entre 25 e 54 anos. Pois a maioria dos trabalhadores encontra-se na faixa entre os 25 anos e os 54 anos, faixa etária que se revela mais frequente. Pode também observar-se que é na faixa etária dos indivíduos com mais de 55 anos que existem habilitações literárias mais reduzidas, existindo uma grande quantidade de indivíduos que apenas sabe ler e escrever. Isto é revelador de que nos últimos anos os jovens têm vindo a tornar-se mais qualificados e, como tal, são estas faixas etárias mais jovens que apresentam mais vantagens académicas, quando em comparação com os trabalhadores mais velhos.

Já observamos diversas variáveis relativas ao perfil profissional quando comparadas com a variável sexo. No entanto, falta-nos observar como é que a variável sexo se articula com as habilitações literárias dos trabalhadores. Apesar de existirem diversos estudos que analisam amostras de diversos indivíduos comparando os seus diferentes graus académicos, vamos tentar perceber como se refletem essas variáveis na amostra de trabalhadores temporários em análise.

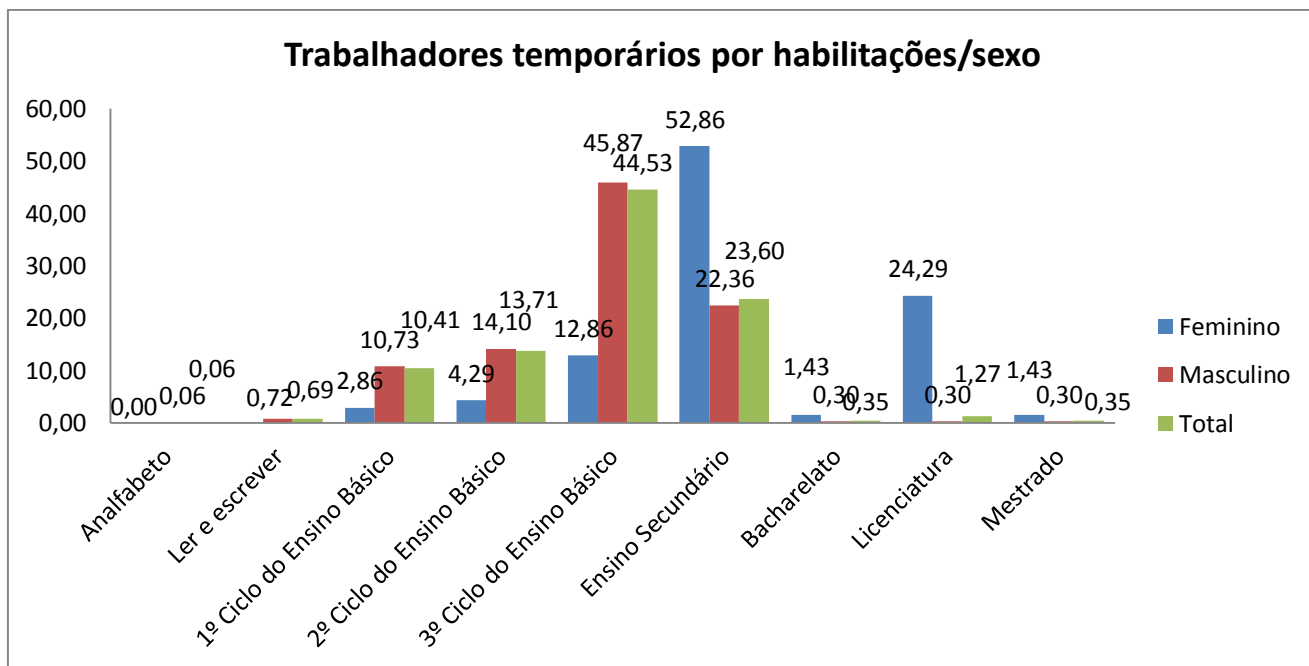


Gráfico 9 - Distribuição dos trabalhadores temporários por habilitações literárias/sexo

Relativamente a estas duas variáveis pode-se perceber que os indivíduos do sexo feminino tendem a apresentar habilitações escolares mais elevadas do que os indivíduos do sexo masculino o que, se por um lado pode refletir a tendência para o aumento da escolaridade entre as mulheres, por outro lado pode dever-se uma eventual discriminação das mulheres mais qualificadas no acesso às formas de trabalho mais estáveis.

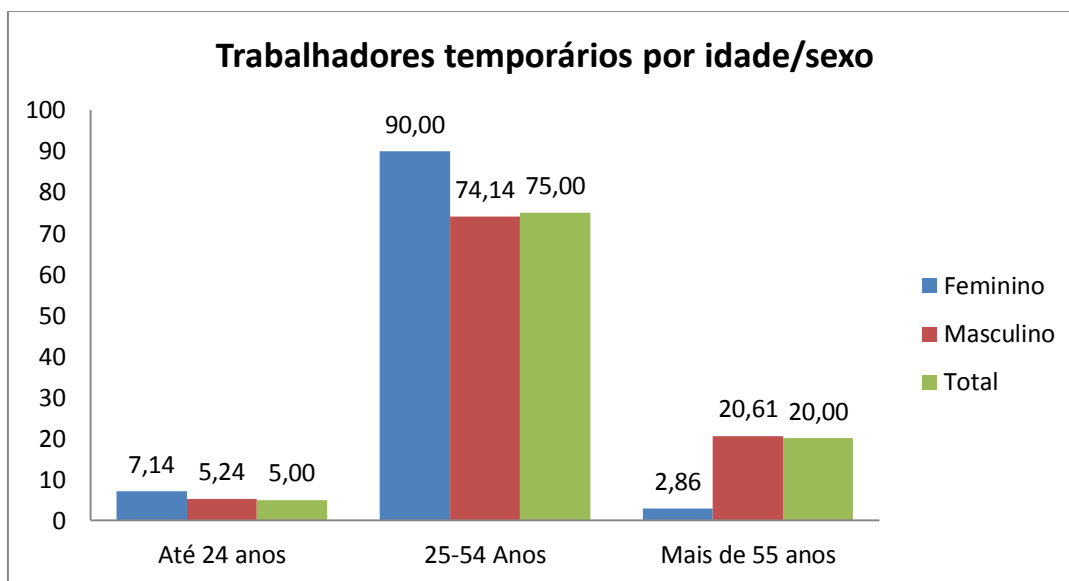


Gráfico 10 - Distribuição dos trabalhadores temporários por idade/sexo

A única conclusão que se pode retirar dos dados apresentados é que os indivíduos se distribuem de forma relativamente homogênea pelas diferentes faixas etárias independentemente do sexo. Como já mencionado, a discriminação sexual continua a ser debatida no acesso às profissões.

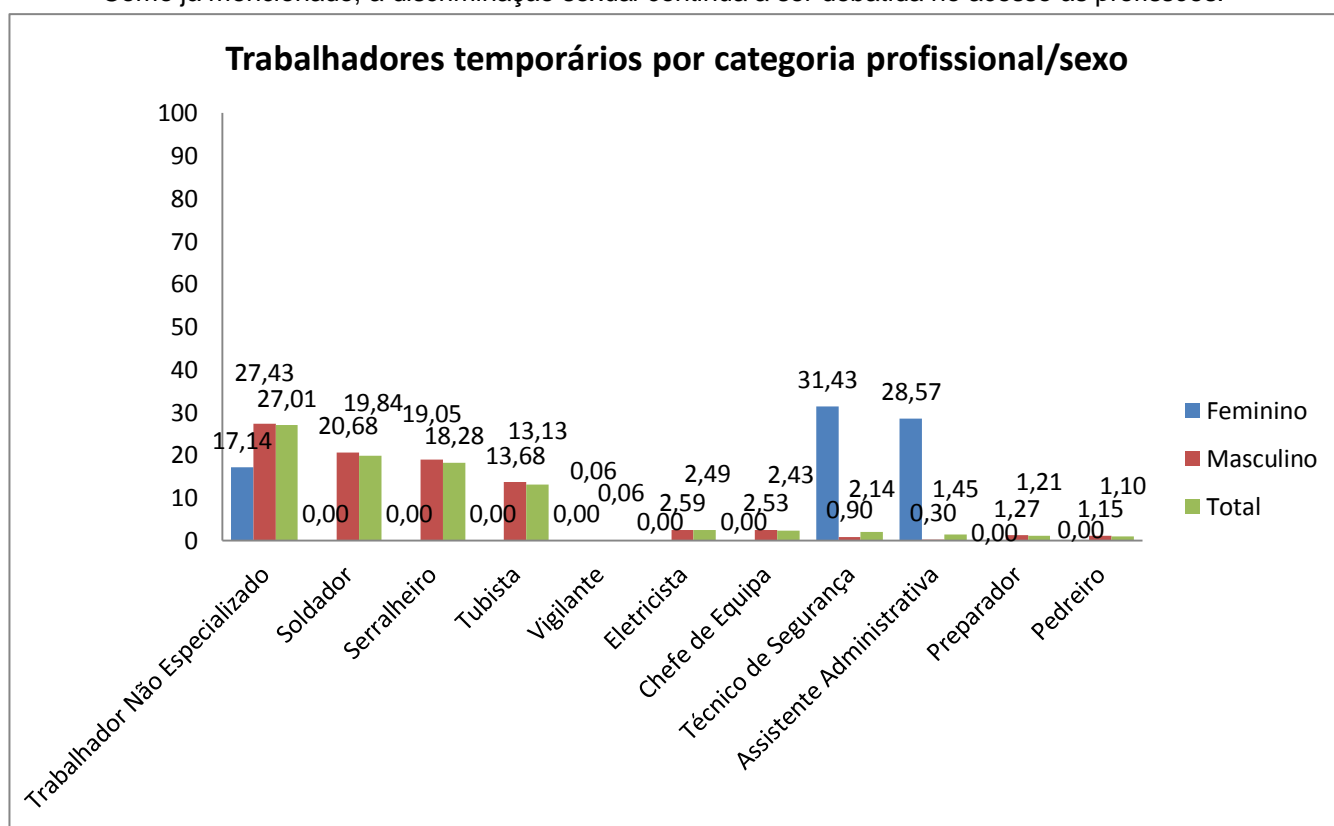


Gráfico 11 - Distribuição dos trabalhadores temporários por categoria profissional/sexo

Com o gráfico acima pode observar-se que as categorias profissionais com mais trabalhadores são essencialmente ocupadas por indivíduos do sexo masculino. Como já foi mencionado anteriormente, isso é justificável pela área em que opera a empresa em estudo. Pode-se, no entanto, salientar que os poucos indivíduos do sexo feminino presentes desempenham tarefas de “Técnico de Segurança” e de “Assistente Administrativa”, que são as categorias que menos se enquadram no trabalho típico da organização em estudo, pois não se enquadram nos setores da metalomecânica nem da construção civil.

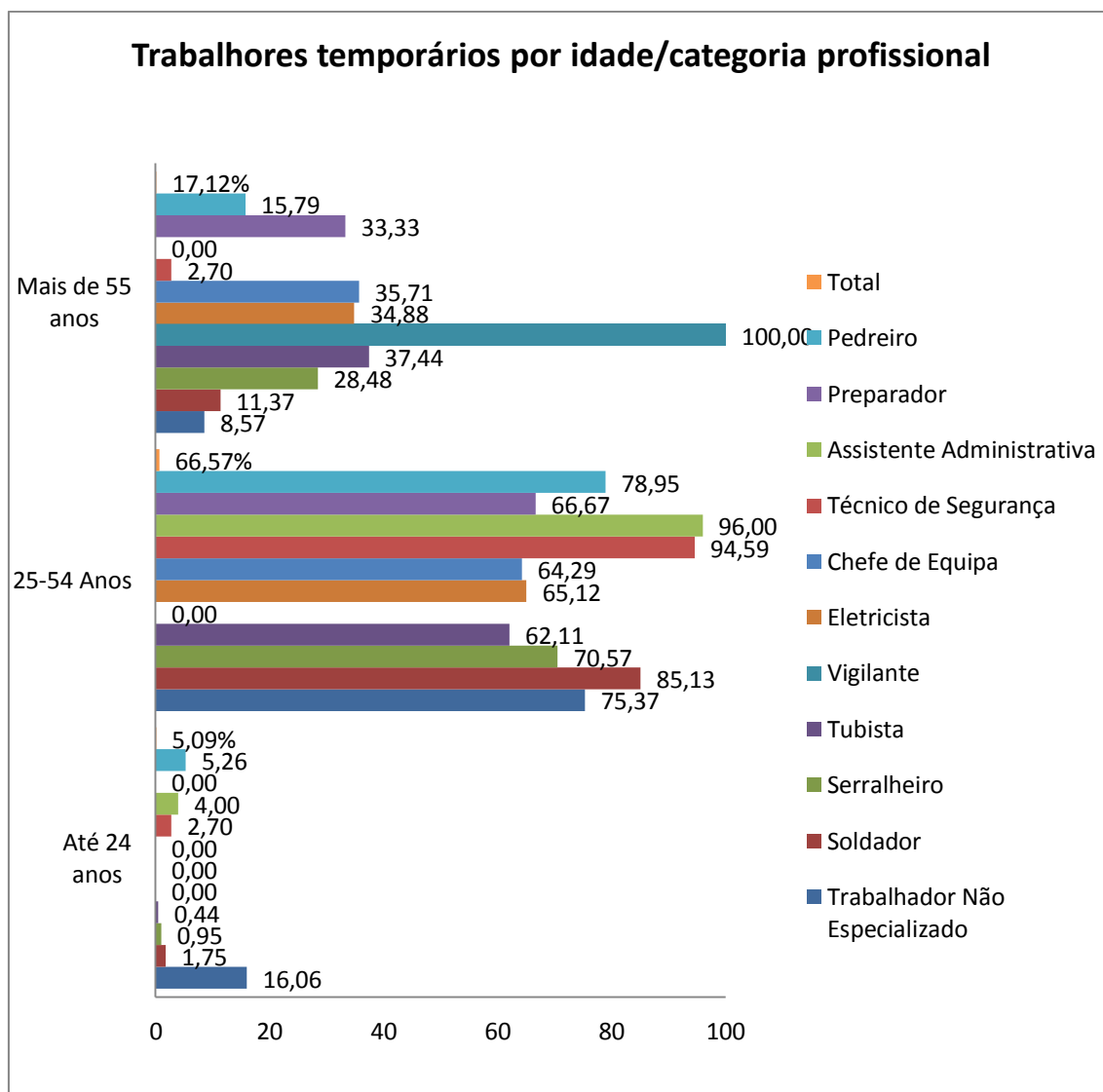


Gráfico 12 - Distribuição dos trabalhadores temporários por idade/categoria profissional

De acordo com os dados acima apresentados (recorrendo apenas às categorias profissionais que são mais frequentes), pode concluir-se que as diferentes categorias profissionais tendem a distribuir-se pelos três grupos etários considerados. No entanto, é de assinalar o facto de a categoria de “Pedreiro” estar representada no grupo etários dos mais velhos, indivíduos com mais de 55 anos.

Por fim, finalizando a análise às variáveis apresentadas, observamos a relação entre o nível de habilitações literárias dos trabalhadores e as categorias profissionais (ignorando os dados com uma percentagem inferior a 2%).

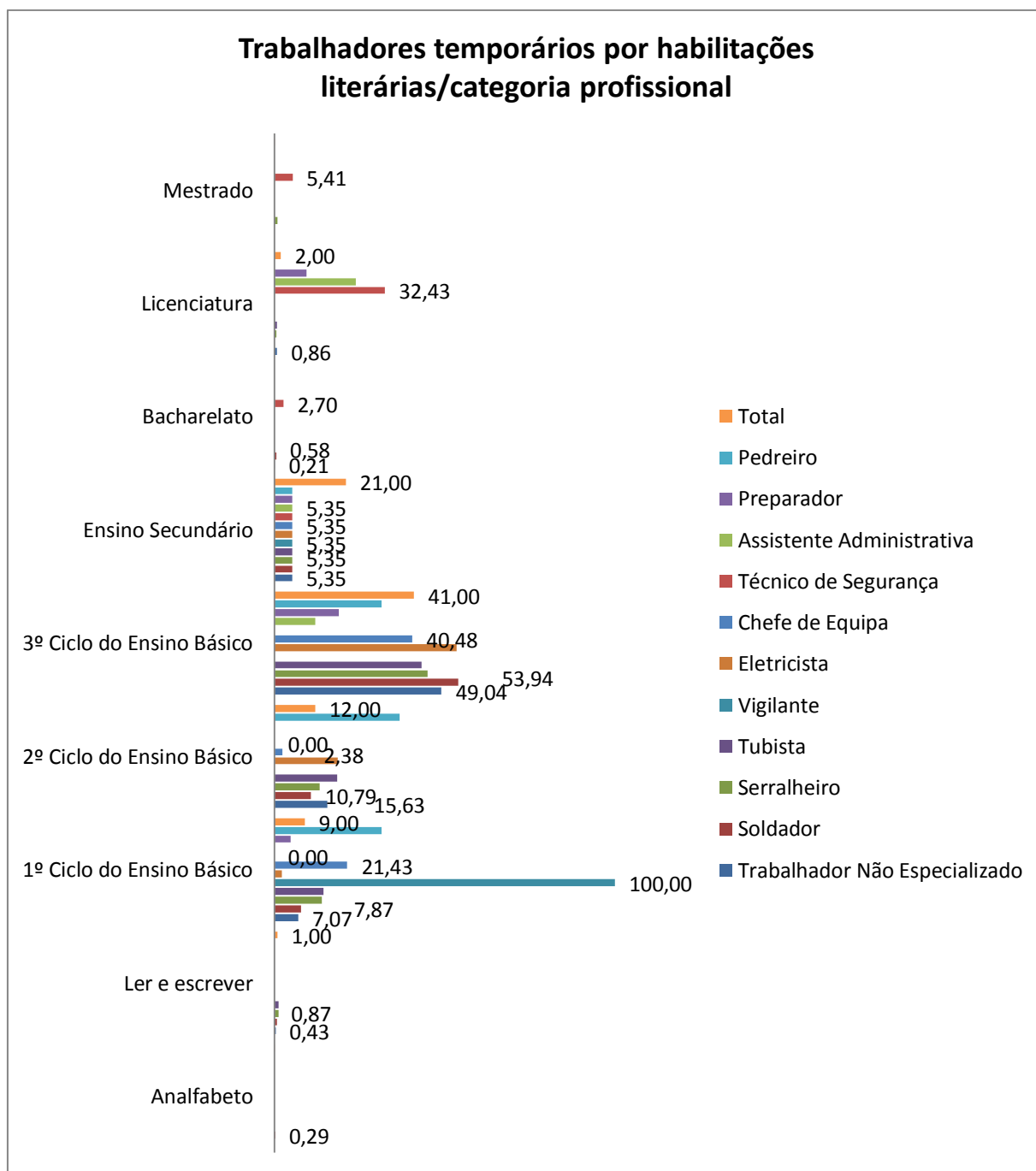


Gráfico 13 - Distribuição dos trabalhadores temporários por habilitações literárias/categoria profissional

Pode notar-se que todas as categorias tende a integrar indivíduos dos diferentes níveis de habilitações. Contudo, “Chefe de Equipa”, “Soldador”, “Serralheiro”, “Tubista”, “Eletricista” e “Trabalho não especializado” tendem a apresentar como habilitação padrão o 3º Ciclo do Ensino Básico, enquanto que “Assistente administrativa” e “Técnico de segurança” são as categorias que têm uma maior percentagem de trabalhadores com formação de nível superior.

10. Caraterização dos trabalhadores temporários quanto às categorias profissionais

Na empresa de trabalho temporário aqui analisada os setores de de atividade dominantes são sobretudo os da construção civil e da metalomecânica, como já foi referido anteriormente. Existem então diversas categorias profissionais em que os trabalhadores temporários se inserem e que correspondem a diversas funções típicas destes setores de atividade. No gráfico seguinte é possível ter uma noção de algumas dessas categorias profissionais.

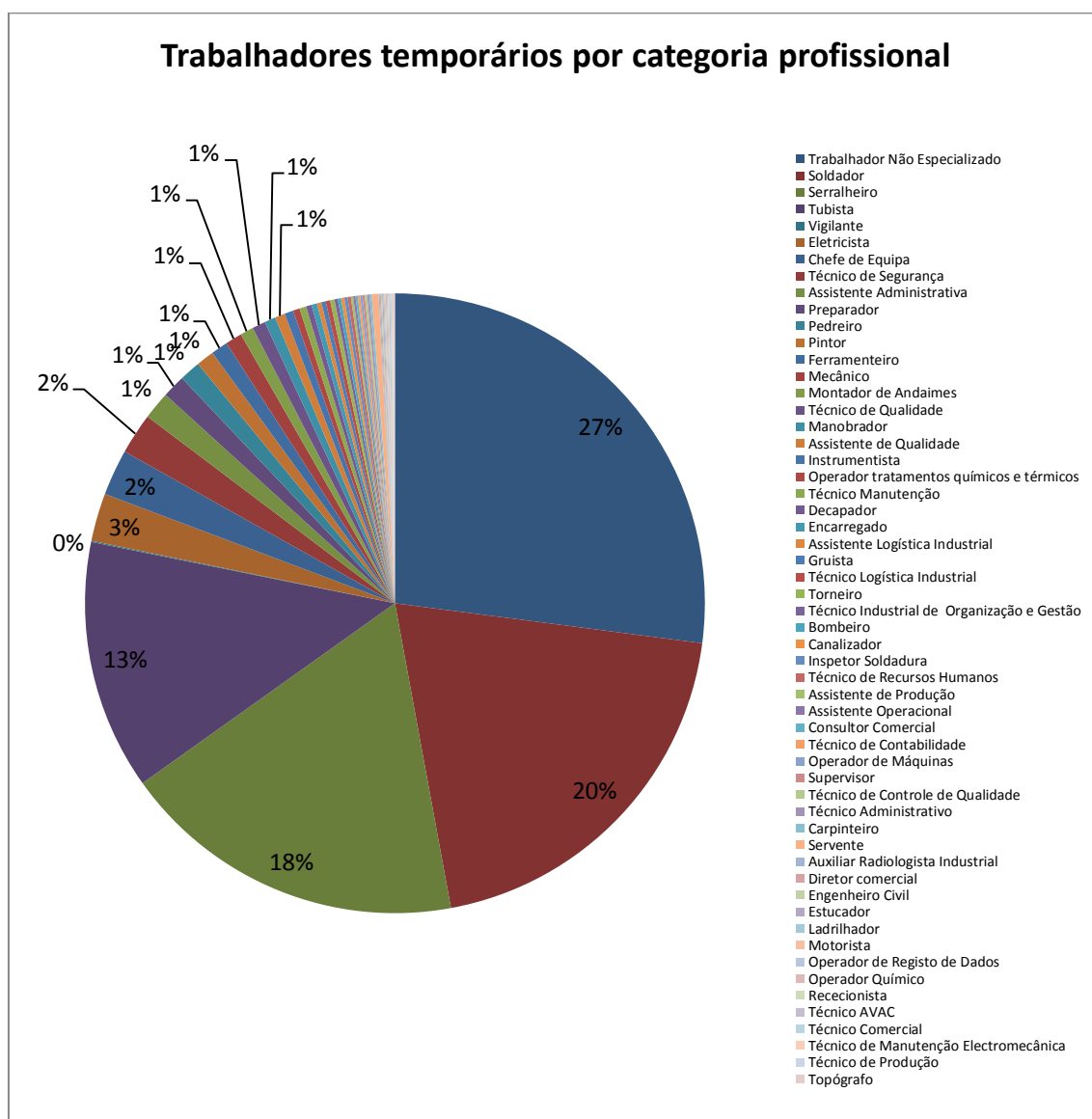


Gráfico 14 - Distribuição dos trabalhadores temporários por categoria profissional

Pode então observar-se que a categoria que predomina é a de “Trabalhador não especializado” (com 26%). Estes trabalhadores não têm qualquer especialização, podem ser ajudantes (de eletricista, por exemplo), embalar produtos, realizar manutenção e limpezas industriais, podendo desempenhar outras funções desde que haja necessidade tendo em consideração o objetivo da contratação. A segunda categoria mais representada é a de Soldador (20%), em que os trabalhadores têm de executar “a soldadura de conjuntos e estruturas metalomecânicas, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressas em normas (EN 287/92 partes 1 e 2) e códigos” (CNP). A terceira categoria mais representada é a de Serralheiro (18%), em que o trabalhador “de forma autónoma e precisa e utilizando técnicas e meios manuais e mecanizados apropriados, fabrica, repara, conserva, monta e ajusta peças, componentes de máquinas, motores, estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos não estruturais, de acordo com as especificações técnicas e respeitando as regras de segurança e higiene no trabalho” (CNP). A quarta e ultima categoria mais frequente é a de “Tubista” (com 13% dos trabalhadores) sendo que nesta categoria os trabalhadores fazem marcação de tubos, cortagem de flanges e reduções para traçamento de linhas, podendo desempenhar outras funções desde que haja necessidade.

É de notar que estas categorias representadas no gráfico estão já agrupadas. Na verdade, temos diversos tipos de serralheiros (mecânico – Repara, transforma e afina peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros; civil - montagem de tubos e execução de furações; construtor de estruturas metálicas - atividades relacionadas com fabrico, montagem e preparação do trabalho em estruturas metálicas), diversos tipos de soldadores (argon – soldar tubos sem controle de ensaios destrutivos; elétrico – cortar e soldar peças de metal; MIG/MAG - soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo MIG/MAG), técnicos de segurança de diversos níveis, entre outros.

Se compararmos os dados obtidos com os de Jesus (2003), concluímos que no seu estudo havia uma percentagem de trabalhadores indiferenciados (21.9%) que se aproxima bastante dos valores aqui obtidos para trabalhadores não especializados, pertencendo os restantes a categorias profissionais bastante especializadas como se verifica no nosso estudo.

11. Caraterização dos níveis de rendimento

Também a variável relativa ao rendimento foi analisada. Por isso, de seguida são apresentados os valores obtidos para os valores de salário base para os trabalhadores temporários na organização estudada.

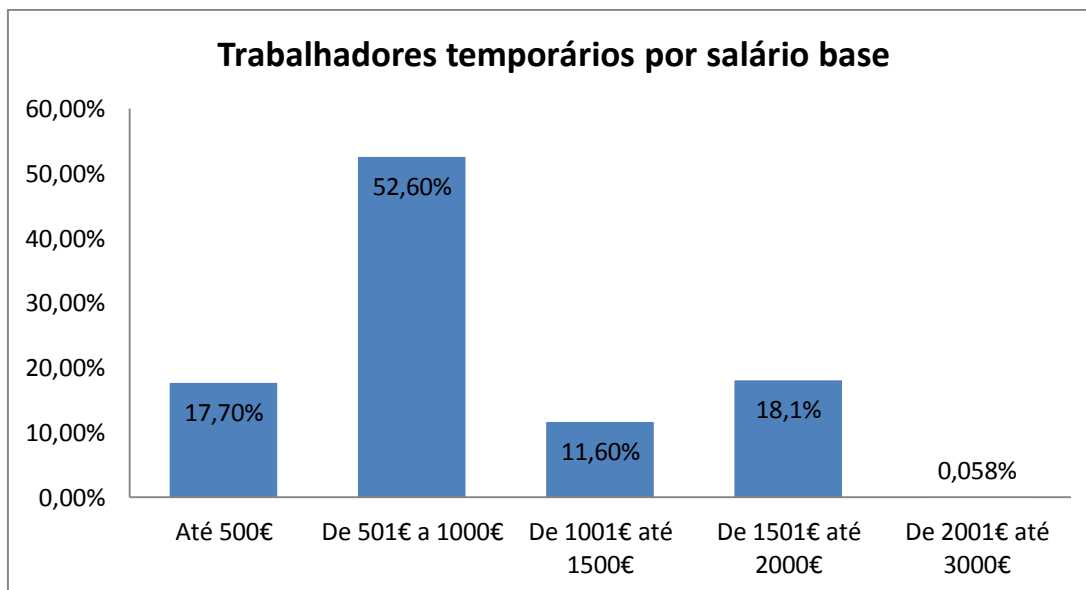


Gráfico 15 - Distribuição dos trabalhadores temporários por salário base

Através da observação do gráfico, pode concluir-se que mais de metade dos trabalhadores tem um salário base entre 501€ e 1000€ (52.60% dos trabalhadores), seguindo-se os trabalhadores que recebem entre 1501€ e 2000€ (18.1%), 17.70% que recebe até 500€, cerca de 11.60% que recebe entre 1001€ e 1500€ e por fim 0.058% que recebe entre 2001€ e 3000€ de salário base. Por comparação com o estudo de Jesus (2004), a maioria dos trabalhadores tinha um vencimento até 648€ sendo que o valor máximo obtido era de 1002€, o que, apesar dos dados não serem linearmente comparáveis, difere um pouco dos resultados a que chegamos. Esta diferença salarial, mais positiva no nosso estudo, pode referir não só o efeito da evolução salarial entre os dois momentos a que reportam os estudos, mas também a existência de um maior peso de trabalhadores colocados no estrangeiro com a consequente diferenciação salarial.

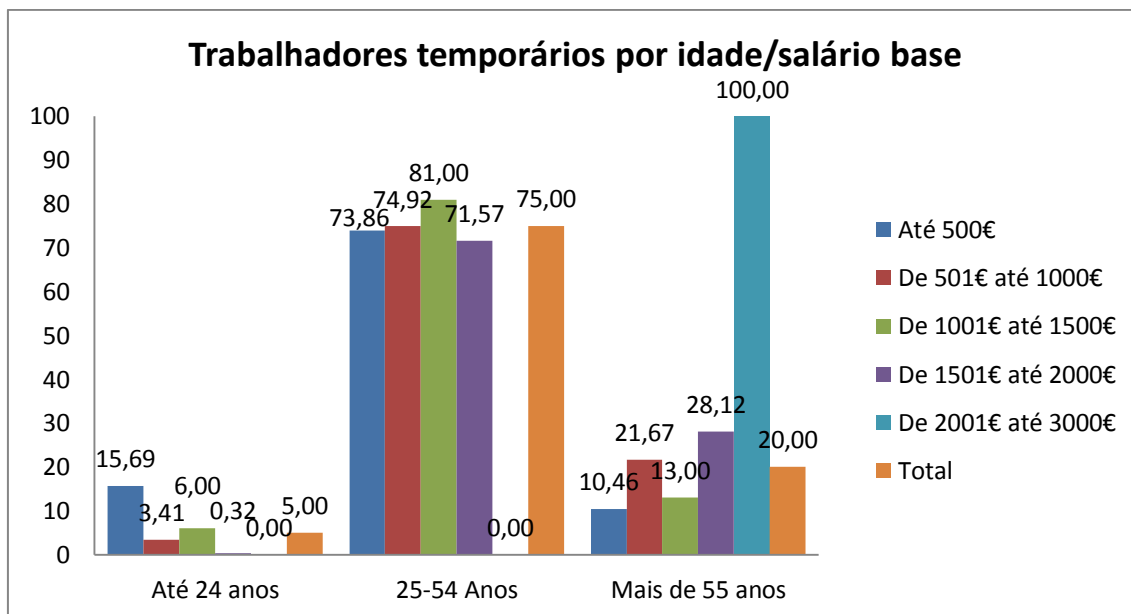


Gráfico 16 - Distribuição dos trabalhadores temporários por idade/salário base

Aqui, é a faixa etária dos 25 aos 54 anos que apresenta maioritariamente como salário base um valor entre 1001€ e 1500€, que é a categoria salarial logo seguida àquela que é mais frequente. Além disso, também nesta faixa etária existe uma grande percentagem de trabalhadores que recebe entre 1501€ e 2000€. No entanto, não deixa de haver uma grande percentagem de trabalhadores que recebe até 500€ e entre 501€ e 1000€. No entanto, pode reparar-se que também que é na faixa etária de mais de 55 anos que os trabalhadores recebem entre 2001€ e 3000€, o salário mais elevado, podendo salientar que a experiência laboral (deduzível através de uma idade mais elevada) terá também influência no salário base do trabalhador. Pode também notar-se que a classe mais jovem (até 24 anos) é aquela que, ao contrário do que é visto nas outras faixas etárias, apresenta um número de trabalhadores mais elevado para um salário até 500€. Isto poderá ser justificado pelo facto de estes serem trabalhadores sem experiência, acabando por receber valores mais reduzidos inicialmente.

As habilitações literárias influenciam muito quais os empregos que um trabalhador pode obter, consequentemente influencia também qual o salário que pode vir a obter. Será isto também aplicável ao trabalho temporário? De seguida podem ver-se estas duas variáveis relacionadas:

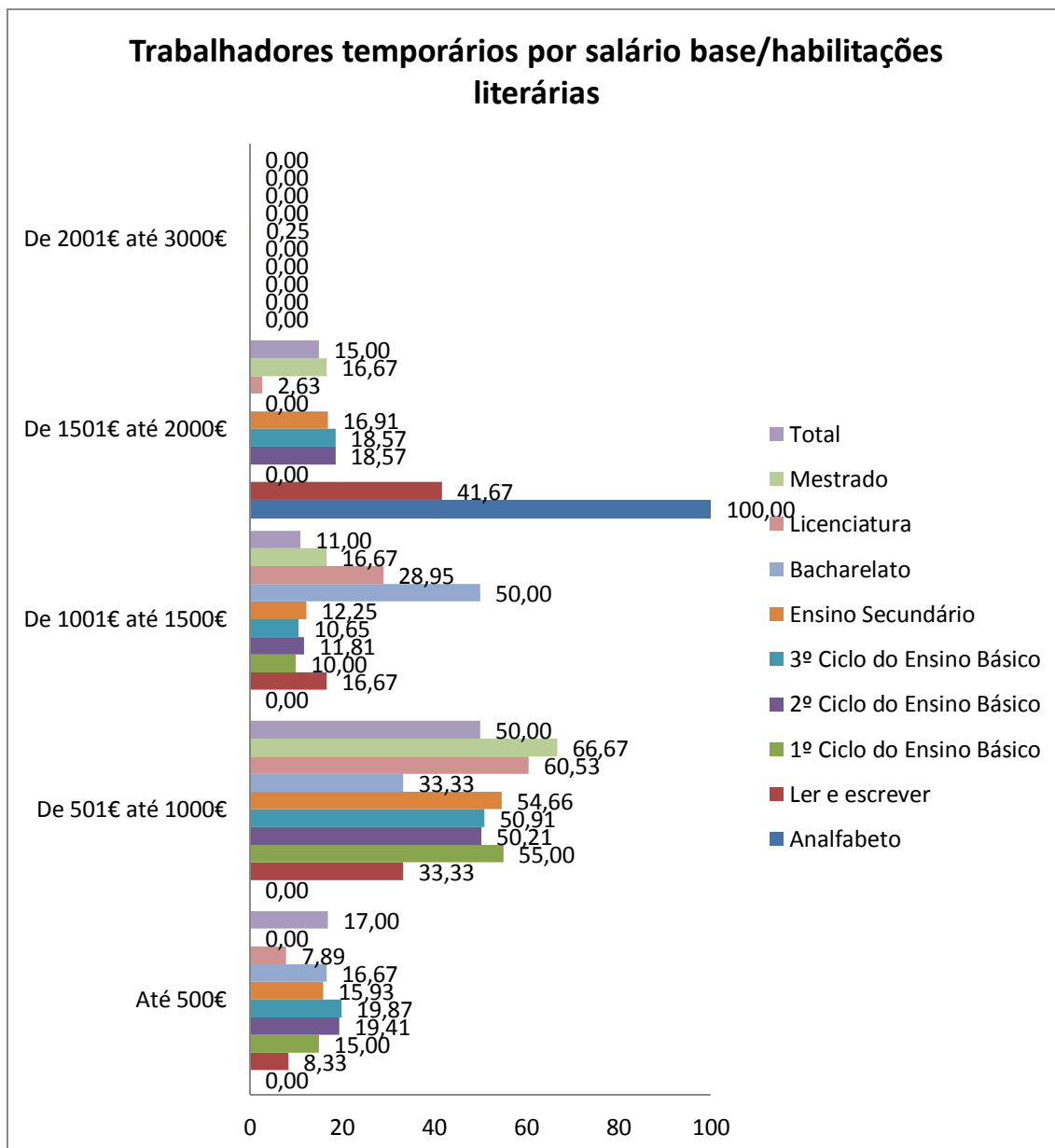


Gráfico 17 - Distribuição dos trabalhadores temporários por salário base/habilitações literárias

Pode também reparar-se que níveis mais elevados de habilitações literárias não significam necessariamente um salário mais elevado, pois o maior número de trabalhadores com um mestrado recebem na sua maioria entre 501€ e 1001€, o que vai de acordo com os outros trabalhadores com menos qualificações como aqueles que possuem apenas o 2º Ciclo ou que apenas sabem ler e escrever. Além disso, os trabalhadores que têm um salário mais elevado (entre 1501€ e 2000€) são na sua maioria analfabetos ou que apenas sabem ler e escrever. Pode também reparar-se que os trabalhadores que mais recebem têm apenas bacharelato.

Sendo a diferença entre sexos um assunto ainda muito debatido a nível laboral, não só a nível das profissões associadas a cada um dos sexos mas também a nível do salário atribuído aos diferentes sexos, aqui iremos também fazer uma comparação relativamente ao salário base dos trabalhadores temporários:

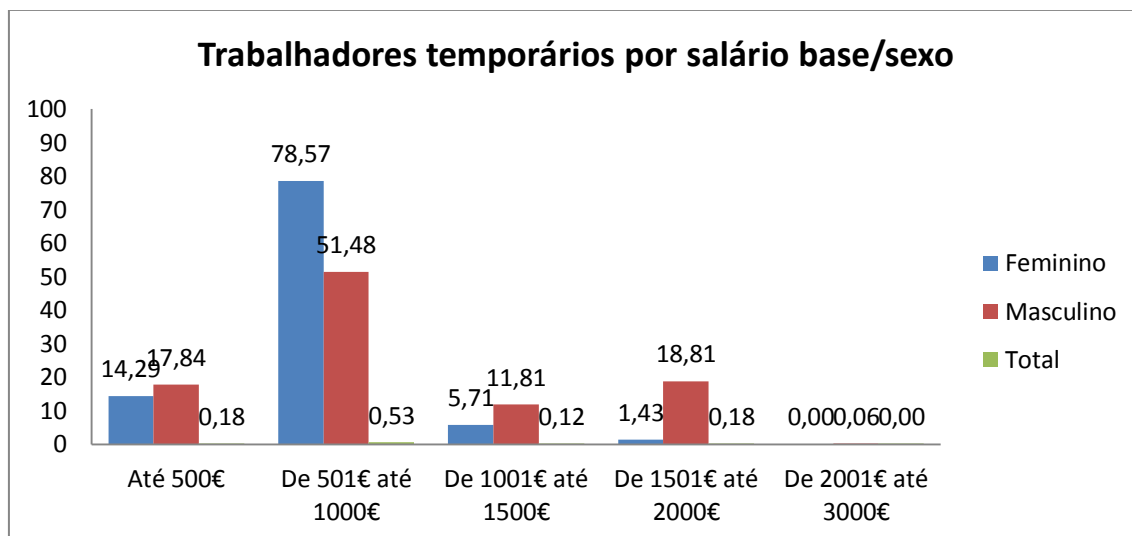


Gráfico 18 - Distribuição dos trabalhadores temporários por salário base/sexo

No gráfico acima pode ver-se que os indivíduos do sexo feminino, apesar de serem uma minoria, chegam aos escalões mais elevados de salário. Assim, pode observar-se que o sexo não é um fator diferenciador nos salários base.

12. Razões pelas quais as empresas recorrem ao trabalho temporário

Como já referido anteriormente, é relevante perceber de que forma o perfil dos trabalhadores corresponde às expectativas das empresas utilizadoras que os acolhem para que a contratação tenha o efeito pretendido e facilite a integração do novo trabalhador temporário no contexto da organização onde se irá integrar.

Para tal, recorreu-se à informação recolhida em três entrevistas para obter a perspetiva das empresas que recorrem a estes trabalhadores. A primeira empresa insere-se no setor da construção e reparação de embarcações metálicas. O mercado em que se foca esta empresa é o mercado internacional, onde existem mais oportunidades de realização de projetos do que apenas em Portugal. Relativamente à dimensão da empresa, esta conta com 23 trabalhadores efetivos.

Relativamente ao regime de contratação de trabalhadores temporário, esta utiliza o regime de subcontratação. A segunda é uma empresa que se insere no setor editorial (livreiro). Esta é uma PME já um número considerável de trabalhadores efetivos, quando em comparação com a empresa anterior, 188 trabalhadores. O mercado em que se foca, no entanto, é o mercado nacional. Relativamente ao regime de contratação de trabalhadores temporários, esta é o consumidor final, sendo que faz diretamente a solicitação dos trabalhadores temporários de que precisa à empresa de trabalho temporário. Por fim, a terceira é uma empresa que se insere no setor elétrico. Esta foca-se no mercado nacional e relativamente ao regime de contratação de trabalhadores temporários esta é o consumidor final.

Infelizmente, não foi possível realizar um número mais elevado de entrevistas devido à indisponibilidade das empresas utilizadoras. Além disso, o terceiro entrevistado não permitiu que fosse gravada a entrevista.

Em primeiro lugar, relativamente ao motivo do recurso ao trabalho temporário, o primeiro entrevistado realça que este se deve ao “acréscimo de atividade no estaleiro” e acrescenta também que “o número de trabalhadores efetivos é realmente bastante reduzido” e que “há uma grande falta de mão-de-obra nos quadros efetivos” sendo que “torna-se urgente recorrer a trabalhadores temporários para não deixar cair o ritmo”. Por parte do segundo entrevistado, é referido que “recorremos ao trabalho temporário sem hesitar e obtemos o número de trabalhadores temporários que precisamos num reduzido espaço de tempo para podermos enfrentar os picos de trabalho”, além disso, menciona ainda que isto é essencial, pois “(a empresa) não tem tempo para contratar os trabalhadores necessários e nem compensa financeiramente porque são apenas fases”, comprovando aquilo que já foi declarado anteriormente por outros autores como Pereira (1998 *cit in* Jesus, 2003), que visa satisfazer as necessidades momentâneas de mão-de-obra. O terceiro entrevistado indica que o recurso ao trabalho temporário faz-se devido ao período de férias dos trabalhadores efetivos, que é um cenário apontado por Pereira (1998 *cit in* Jesus, 2003) como outro dos motivos para recorrer ao trabalho temporário.

13. Competências requeridas pelas empresas utilizadoras

Segundo o que foi obtido em estudos anteriores muitos jovens recém-licenciados recorrem ao trabalho temporário como primeiro contacto com o mercado de trabalho. Além disso, concluiu-se já anteriormente que a maioria dos trabalhadores temporários teria entre 16 e 39 anos (75%) (Jesus,

2004). Kovács (2004), concluiu também, a partir de dados estatísticos a nível europeu, que haveria uma prevalência de mulheres e jovens entre os trabalhadores temporários. Também no nosso estudo foi possível concluir que, na área em a empresa opera, existe uma prevalência de indivíduos do sexo masculino e de trabalhadores entre os 25 e 54 anos. Mas será isto devido aos pedidos feitos pelos clientes? O nosso primeiro entrevistado indica que não existe qualquer condicionante relativamente ao sexo e idade dos trabalhadores, sendo que “qualquer trabalhador, independentemente da idade ou sexo pode integrar a equipa de trabalhadores temporários”. Em relação ao segundo entrevistado, este indica também que estas variáveis “não têm qualquer influência no processo de seleção de trabalhadores”. Isto pode ser justificado com o facto de ambas as empresas onde foram realizadas as entrevistas não atribuírem aos trabalhadores tarefas que exijam uma condição física específica. Além disso, não é requerida formação específica ou anos de experiência na área (o que levaria ao recrutamento de trabalhadores com mais idade), por isso, é irrelevante qual o sexo ou idade dos trabalhadores. Contrariamente, o terceiro entrevistado indica que tipicamente os trabalhadores recrutados são do sexo masculino devido a serem estes os indivíduos que costumam executar o género de tarefas tipicamente atribuídas aos trabalhadores temporários. Relativamente à idade, é mencionado que são preferidos trabalhadores com alguma experiência e, como tal, são recrutados trabalhadores com idades compreendidas entre 35 a 50 anos, não deixando os conhecimentos técnicos de ter importância.

Já relativamente à importância do nível de escolaridade a situação é diferente. O primeiro entrevistado indica que os trabalhadores devem ter pelo menos o 12º ano sendo que tal resulta “do carácter das atividades (...) não é necessário recorrer a trabalhadores que possuam um curso superior, não faz sentido”, sendo que, neste caso, as atividades desenvolvidas centram-se nas funções de mecânica e eletricidade. As atividades levam, no entanto, a que os trabalhadores tenham que possuir alguns conhecimentos mínimos para conseguir desempenhar as suas tarefas.

Relativamente ao segundo entrevistado, este refere que “os trabalhadores temporários são essencialmente contratados para trabalho não especializado, sendo que não é colocada qualquer restrição nem tida qualquer preferência pelo nível de escolaridade mínima”, sendo que isso se deve ao facto de os conhecimentos obtidos a nível escolar não estarem relacionados com as atividades desenvolvidas e nem acrescentarem nada aos conhecimentos que os trabalhadores devem possuir para as desempenhar, dado estarmos perante trabalhos a executar que são essencialmente manuais. Além disso, os anos de experiência profissional também não são relevantes para a seleção destes trabalhadores. Estes resultados são coerentes com os dados que referimos anteriormente, em que foi mencionado que a maioria dos trabalhadores da empresa de trabalho temporário em estudo possui apenas o 3º Ciclo do Ensino Básico (44%).

Relativamente ao terceiro entrevistado, este indica que os trabalhadores devem ter preferencialmente entre o 9º ano e o 12º ano de escolaridade, sendo que o 12º ano continua a ser uma minoria e podendo mesmo haver trabalhadores com mais idade que possui apenas o 4º ano de escolaridade.

Relativamente ao processo de seleção destes trabalhadores, o primeiro entrevistado salienta que o foco é nas entrevistas para “perceber o comportamento dos trabalhadores e se estão ou não motivados para exercer a atividade para que estão destinados”. No entanto, sendo que o setor da reparação naval é bastante restrito, estes têm que recorrer ao “passa-a-palavra” para tentar chegar ao maior número de trabalhadores possível”. Esta última observação leva-nos a chamar a atenção de que existem diversos setores de atividade que têm dificuldade em encontrar trabalhadores que se enquadrem no setor em que atuam e que recorrer ao trabalho temporário torna-se uma vantagem para ter acesso a competências de que a empresa não dispõe (Pina e Cunha et al., 2010 *cit in* Marques, 2011) e ter acesso a uma base de dados de trabalhadores que a empresa de trabalho temporário já possui e que levaria imenso tempo e investimento para conseguir obter caso não fosse através desta. Já no caso da segunda empresa questionada, o entrevistado indica que a empresa não tem qualquer participação no processo de seleção, pois “todo o processo está ao cargo da empresa de trabalho temporário”. Esta última salienta de facto uma das vantagens de recorrer ao trabalho temporário que já foi mencionada anteriormente, o de permitir à organização libertar-se de várias exigências técnicas e administrativas e otimizar os recursos, deixando a empresa utilizadora liberta desse peso (Sopko, 1993 *cit in* Oliveira, 2009). Relativamente à terceira entrevista, os resultados são semelhantes aos mencionados na primeira entrevista, pois o entrevistado indica que a empresa de trabalho temporário envia os currículos à empresa utilizadora para depois se marcada uma entrevista para fazer a seleção final.

Relativamente à formação, sendo que a escolaridade não é determinante para a seleção destes trabalhadores, seria então de esperar alguma exigência ao nível da formação profissional. Quando questionados acerca da formação profissional requerida aos trabalhadores, o primeiro entrevistado salienta que “não somos muito exigentes com a formação dos trabalhadores desde que estes tenham conhecimentos gerais e técnicos da função onde se vão inserir”, sendo que os trabalhadores podem até demonstrar se possuem esses conhecimentos aquando da realização das entrevistas. Relativamente ao segundo entrevistado, “nenhum aspeto de formação é realmente relevante para as atividades que os trabalhadores vão desenvolver” já que a única competência que os trabalhadores devem ter é “a destreza manual”, pois as tarefas executadas restringem-se à manipulação de objetos com as mãos. No caso da terceira entrevista, a experiência profissional para a função é um fator eliminatório, mas, apesar de a formação ser desejada, não é um fator eliminatório. Estes dados são interessantes, pois, Jesus (2004), no seu

estudo concluiu que 70.5% dos inquiridos não frequentou formação profissional. Assim, em ambos os estudos se constata que os trabalhadores poderiam facilmente integrar-se nas empresas entrevistadas já que não têm quaisquer exigências específicas nesse aspeto, o que nos leva a concluir que a falta de formação profissional não é um fator limitativo de acesso ao trabalho temporário para os trabalhadores.

Depois de analisada a necessidade de competências técnicas, importa analisar qual a relevância de outras competências, como sejam as comunicacionais, sociais, comportamentais ou organizacionais, para as empresas utilizadoras de forma a perceber qual o perfil desejado para os trabalhadores temporários. O primeiro entrevistado salienta que as competências comportamentais são avaliadas durante as entrevistas para perceber se o trabalhador se adequará à organização em questão, mencionando que “tentamos também perceber quais as competências comportamentais dos trabalhadores (...) porque desempenham também um papel relevante” e que as mais relevantes, no caso da sua empresa, são “responsabilidade e empenho”. Na realidade, empenho é uma característica que já concluímos anteriormente ser frequente nos trabalhadores temporários, pois existem diversos estudos que mostram que os trabalhadores que procuram o trabalho temporário voluntariamente mostram níveis significativamente maiores de empenho organizacional do que os trabalhadores temporários “não-voluntários” e mesmo que os trabalhadores permanentes (Krausz et al., 1995 cit in Oliveira, 2009). No entanto, o empenho é algo no qual a organização tem bastante influência, pois por vezes as próprias organizações isolam os trabalhadores temporários e atribuem-lhes tarefas monótonas e rotineiras, o que leva a um menor interesse e empenho dos trabalhadores. Desenvolvendo algumas das estratégias de gestão de recursos humanos, podem prevenir as situações de menor empenho, como já foi mencionado anteriormente. Relativamente ao segundo entrevistado, salienta que “damos muita relevância à capacidade de aprendizagem”, pois os trabalhadores “precisam de aprender como executar as tarefas que dizem respeito à função na qual vão exercer as atividades”. Além disso, é também relevante a “capacidade de trabalhar em equipa”, pois “todo o trabalho que os trabalhadores irão executar será realizado em conjunto com outros trabalhadores”. Este trabalho em equipa juntamente com os trabalhadores efetivos, como mencionado, poderá mesmo levar a que estes trabalhadores se sintam menos excluídos da organização, mais integrados e, como tal, melhorem o seu empenho e vontade de aprender e obter bons resultados nas tarefas que executam. Relativamente à organização correspondente à terceira entrevista, as competências requeridas estão essencialmente dependentes das competências adquiridas anteriormente pelos trabalhadores temporários sendo estes depois “moldados” para se adaptarem à realidade da empresa em questão. Ou seja, estes não têm quaisquer competências específicas requeridas à priori.

Quando questionados acerca do desempenho dos trabalhadores temporários, o primeiro entrevistado salientou que “os conhecimentos técnicos que eles trazem ajudam as tarefas a serem realizadas no tempo esperado e com a qualidade necessária”. Relativamente às diferenças que estes apresentam quando comparados com os trabalhadores efetivos, “os trabalhadores temporários têm um desempenho inferior” mas, ainda assim, “são mais empenhados do que os trabalhadores efetivos” e, como tal, são “fundamentais para a produtividade e também para ajudar a motivar os outros trabalhadores que acabam por ser um pouco contagiados com o empenho dos temporários”. Aqui, pode perceber-se como a motivação que por vezes os trabalhadores temporários têm face aos trabalhadores efetivos é de facto relevante para o seu desempenho. Além disso, estes por vezes esperam vir a ter uma posição permanente na organização que os acolhe, o que leva a atitudes e bem-estar mais positivas, como já mencionamos, e os motiva a ter um empenho mais elevado para aumentar as suas oportunidades. Além disso, as práticas de gestão de recursos humanos têm sido referidas como fundamentais para compreender o compromisso e o desempenho dos trabalhadores. Assim, tem-se sugerido que as práticas de flexibilidade nos postos de trabalho, de rigor nos mecanismos de seleção, de elevada formação e desenvolvimento, de avaliação de desempenho baseada no mérito e no desenvolvimento, de remuneração competitiva e de atribuição extensa de benefícios promovem o compromisso afetivo e o desempenho de trabalhadores (Chambel, 2011).

O segundo entrevistado, salienta que “os trabalhadores temporários mostram-se sempre muito empenhados, o que nem sempre acontece com os trabalhadores efetivos” mas, no entanto, “os trabalhadores temporários têm que aprender uma grande quantidade de informação de forma muito rápida o que por vezes é bastante difícil de conseguir em pouco tempo”. No entanto, os trabalhadores temporários estão habituados a adaptarem-se rapidamente ao contexto de uma organização que provavelmente se encontrará numa situação de aumento de produção repentino, o que faz com que estejam habituados a uma rápida integração e absorção de informação.

Ainda no que respeita ao desempenho, o terceiro entrevistado salienta que é bastante satisfatório, pois a organização não nota que haja falta de empenho nem de cumprimento de obrigações, o que vem novamente reforçar a ideia de que a motivação é de facto relevante para o desempenho dos trabalhadores temporários.

Relativamente às dificuldades sentidas na integração dos trabalhadores temporários, o primeiro entrevistado salienta que é “essencialmente na adaptação à atividade”, pois a obtenção do conhecimento necessário do contexto em que a organização (opera) leva algum tempo a ser transmitido e a “entrar nos hábitos dos trabalhadores”. No entanto, é também importante salientar que esse processo é altamente influenciado pelas práticas de gestão de recursos humanos da

organização que devem levar a cabo ações para uma melhor adaptação dos trabalhadores à sua função e à organização onde vão desempenhá-la (Chambel, 2011:26). Além disso, as condições de trabalho são também algo difícil de aceitar para estes trabalhadores sendo que, este fator, pode afetar os trabalhadores temporários no seu contrato psicológico para com a organização. Isto pode dever-se ao facto de muitos trabalhadores temporários procurarem boas condições de trabalho quando decidem enveredar pelo trabalho temporário e, como tal, terem uma reação menos boa quando as condições não correspondem às suas expetativas. Nomeadamente, neste caso, os trabalhadores podem não se sentir tão satisfeitos, pois sabem à partida que não poderão passar a efetivos na organização que os acolhe, tendo o contrato o fim determinado de início. Os trabalhadores, permanentes ou não, valorizam uma organização que demonstre interesse por eles, percebendo-o através do respeito, da remuneração, das promoções, do acesso à informação e da ajuda (quando necessário) (Duarte, 2009). Neste caso, o problema não se deverá sentir devido às diferenças relativas aos trabalhadores permanentes, pois foi salientado que ambos são tratados de igual forma, e que o salário oferecido é semelhante.

O segundo entrevistado salienta que a integração é “feita com naturalidade, sem grandes dificuldades”. No entanto, refere que existe alguma dificuldade no processo de aprendizagem, o que pode dever-se às ações levadas a cabo pela organização para transmitir conhecimento a estes trabalhadores ou à complexidade da informação transmitida, o que dificultará a tarefa aos trabalhadores.

Também o terceiro entrevistado nos confirma alguns dos resultados obtidos com o primeiro entrevistado: os trabalhadores temporários não se encontram completamente satisfeitos com as condições de trabalho. O nosso entrevistado confirmou, neste caso, que o salário dos trabalhadores temporários é inferior ao dos trabalhadores efetivos e que, além disso, os trabalhadores temporários não têm acesso aos benefícios internos da empresa. Assim, a dificuldade encontrada pela organização entrevistada em terceiro lugar é na integração dos trabalhadores temporários o que parece resultar das suas práticas de gestão de recursos humanos.

Por fim, quando questionados sobre que balanço fazem do recurso do trabalho temporário nas suas organizações, o primeiro entrevistado salienta que “o processo poderia melhorar imenso se fosse dada mais atenção à formação e preparação destes trabalhadores” para que estes “tenham uma adaptação mais rápida à atividade e melhorem o seu desempenho” mas que “são sem dúvida um bom recurso”. O segundo entrevistado menciona apenas que o balanço é “positivo”. Ou seja, nota-se que a principal desvantagem sentida pelas organizações não é uma questão de dedicação ou empenho, falta de experiência, menor qualificações ou idade, mas sobretudo uma questão de

formação e preparação prévia desses trabalhadores. Esta conclusão salienta a importância que as práticas de gestão de recursos humanos têm para estes trabalhadores, nomeadamente as práticas de formação profissional. Ferreira (2007, *cit in* Marques, 2011) enumera um conjunto de sugestões de melhoria dos disfuncionamentos do mercado de trabalho, como: o reforço da formação e qualificação de trabalhadores e de empregadores, entre outros. A própria noção de precariedade do vínculo que os liga às empresas utilizadoras leva-os a valorizar os aspetos que têm que ver com a melhoria da sua empregabilidade futura (sendo hoje o conceito de empregabilidade, na sua versão mais recente, uma alternativa ao conceito de segurança no emprego), como é o caso da formação e da aquisição de competências e conhecimentos sobre a função desenvolvida na empresa (Chambel, 2011). A formação é um forte sinal estrutural que envia mensagens ao colaborador sobre a relação de troca que poderá estabelecer com a empresa a fim de obter o melhor desempenho do mesmo e o colaborador espera, por sua vez, tornar-se mais empregável (Rousseau, 1995 *cit in* Chambel, 2011). Assim, os trabalhadores respondem reciprocamente com esta atitude positiva face à empresa, quando vêem essas práticas como úteis para si, isto é, quando satisfazem as suas necessidades (Kinnie, Hutchinson, Purcell, Rayton e Swart, 2005 *cit in* Chambel, 2011). A experiência da formação como prática que permite desenvolver competências e conhecimentos que lhes podem facilitar a atribuição de uma outra função no interior da mesma empresa cliente ou numa outra empresa do mercado, pode ser considerada uma prática de gestão de recursos humanos fundamental para promover o comprometimento afetivo dos trabalhadores temporários (Finegold, Levenson e Van Buren, 2005; Forrier e Sels, 2003 *cit in* Chambel, 2011).

Conclusão

As formas de emprego que permitem a flexibilização do número de trabalhadores ao serviço são cada vez mais utilizadas pelas empresas quando a produção assim o justifica. Em Portugal o trabalho temporário surgiu no âmbito de um contexto de expansão económica para suprir o absentismo de trabalhadores que se encontravam ausentes por motivos de doença, estágios, férias, por exemplo, e os momentos de maior produção.

As empresas recorrem ao trabalho temporário, essencialmente devido ao acréscimo da atividade ou aumento temporário da produção, atividades sazonais, aumento da procura e aumento da competitividade externa (Laird & Williams, 1996 cit in Oliveira, 2009) e quando o número de trabalhadores efetivos é insuficiente. Assim, é necessário tempo para contratar novos trabalhadores efetivos e isso inclui gastos fixos acrescidos, sendo que recorrendo a uma empresa de trabalho temporário. Recorrer ao trabalho temporário vai também permitir à empresa utilizadora libertar-se de exigências técnicas e administrativas e otimizar recursos, sendo que é a empresa de trabalho temporário que é responsável pelo recrutamento e pelas responsabilidades financeiras associadas à gestão dos trabalhadores temporários (Sopko, 1993 cit in Oliveira, 2009).

Recorrer ao trabalho temporário tem de facto diversas vantagens, e cada vez mais as empresas recorrem a ele para lidar com as mudanças que ocorrem à sua volta. Algumas das vantagens identificadas são (Pina e Cunha et al., 2010 cit in Marques, 2011): uma maior flexibilidade; conversão de custos fixos em custos variáveis; menores custos; acesso a competências que a empresa não dispõe e nas quais não quer investir; acesso aos serviços de trabalhadores referenciados e testados.

Além das vantagens para as empresas utilizadoras, o trabalho temporário traz também diversas vantagens para os trabalhadores temporários, como o acesso ao mercado de emprego de formas de trabalho não permanentes, reingresso no mercado de trabalho, auferir salários acima da média, entre outras.

Assim, as empresas procuram um conjunto de trabalhadores que seja capaz de se adaptar rapidamente às necessidades da empresa e que permita à empresa ter trabalhadores suficientes para lidar com a procura do mercado em situações pontuais e substituir os trabalhadores permanentes quando em período de férias.

No entanto, os trabalhadores envolvidos nesta forma de trabalho correm riscos, como seja a precariedade de emprego, a segregação no mercado de trabalho, as remunerações baixas e irregulares, ocupações pouco qualificadas, ausência ou escassez de oportunidades de formação, conflito com a vida familiar e agravamento das desigualdades sociais e de género. Além disso, as empresas não podem esquecer que os trabalhadores temporários diferem dos trabalhadores efetivos no que diz respeito, por exemplo, à motivação inicial de pertença a uma organização e perspectivas de carreira. Aliás, a natureza deste trabalho leva os gestores de recursos humanos a procurar estratégias de integração mais eficientes.

No entanto, Chambel (2011) indica que nas situações em que os trabalhadores temporários são tratados como os trabalhadores permanentes, é mais provável que os primeiros desenvolvam atitudes e comportamentos idênticos aos trabalhadores permanentes, tendo assim um compromisso com a organização e uma visão positiva do contrato psicológico.

Apesar dos desafios que as empresas utilizadoras poderão ter que enfrentar para integrar com sucesso estes trabalhadores e torná-los produtivos, continua a ser um objetivo selecionar inicialmente trabalhadores que se adequem às funções que irão desempenhar e que encaixem no perfil de trabalhadores da empresa utilizadora onde se vão inserir. Além disso, terão também que ter características que favoreçam esta integração e que sejam úteis como ferramenta supletiva para as empresas utilizadoras.

Assim sendo, como são caracterizados estes trabalhadores temporários e o que faz deles aptos para realizar essas tarefas? Jesus (2004) realizou um estudo com 64 trabalhadores temporários na Península de Setúbal no setor da indústria, terciário e portuário, e concluiu que 60.9% dos trabalhadores temporários são do sexo masculino e 37.5% do sexo feminino. No estudo de Chambel (2011) realizado no setor dos *call center* e indústria, os trabalhadores temporários estudados eram na maioria mulheres.

Jesus concluiu também que 75% dos trabalhadores possuía entre 30 e 39 anos de idade. No relatório de CIETT (2011 cit in Chambel, 2011), refere-se que em Portugal a maioria dos trabalhadores (35%) tem entre 21 e 35 anos. Estes dados vêm mostrar que existe uma boa parte dos trabalhadores temporários procuram uma primeira oportunidade de entrada no mercado de trabalho.

Jesus concluiu também que a maioria dos trabalhadores (42.4%) possuía até ao 3º ciclo do ensino básico. Chambel (2011), no entanto, indica que a maioria dos trabalhadores em Portugal (70%)

completaram o ensino secundário (CIETT, 2011 cit in Chambel, 2011). No entanto, também a formação está bastante dependente do setor de atividade. Oliveira e Carvalho (2010), com recurso aos dados do Labour Force Survey, analisaram a taxa de trabalho temporário da população entre os 15-64 anos ao longo de três décadas, bem como os valores do indicador em 2005, por escalão etário (15-24 anos, 25-49 anos, 50-64 anos). As autoras indicam que existem contratos de tipo temporário e permanente em todos os níveis de escolaridade sendo que Portugal é mesmo um dos países onde níveis mais baixos de escolaridade não implicam mais precariedade.

Além dos dados obtidos através de uma pesquisa exploratória decorrente da revisão da literatura, nesta investigação foi também realizado um estudo com o objetivo de caraterizar o perfil do trabalhador, nomeadamente analisar as suas caraterísticas socio-gráficas, analisar as categorias profissionais, os níveis de rendimento, assim como analisar as razões pelas quais as empresas recorrem a esta modalidade de trabalho e analisar as competências requeridas pelas empresas utilizadoras.

Para recolher os dados do estudo, recorreu-se a uma empresa de trabalho temporário, Acede, empresa que atua no mercado desde 1995 e que se encontra em território nacional, mas estendendo as suas atividades a nível internacional. Os seus serviços destinam-se essencialmente a empresas de metalomecânica e construção civil.

Os dados fornecidos por esta empresa de trabalho temporário permitiram concluir que, na organização em estudo, em relação às caraterísticas socio-gráficas dos trabalhadores os trabalhadores temporários são maioritariamente do sexo masculino correspondendo a uma percentagem de 96% face a 4% do sexo feminino. Isto é, no entanto, justificável pela área de operação da empresa em estudo que se foca principalmente nas áreas de metalomecânica, e construção civil, onde encontramos uma maioria de indivíduos do sexo masculino, mesmo quando não dizem respeito ao trabalho temporário.

Relativamente à idade, concluímos que a maioria dos trabalhadores se encontra entre os 25 e 54 anos, com uma percentagem de 75%, existem 20% de trabalhadores com mais de 55 anos e com valores muito reduzidos encontra-se a faixa etária até 24 anos (com 5% dos trabalhadores). Estes valores mostram o quanto há muitos trabalhadores a tentarem reingressar no mercado de trabalho através do trabalho temporário.

Relativamente às habilitações literárias, foi constatado que a maioria dos trabalhadores tem o 3º Ciclo do Ensino Básico (45%), seguindo-se uma elevada percentagem de trabalhadores que tem o

Ensino Secundário (23.60%). Existe também uma pequena percentagem de trabalhadores que possui um bacharelato, uma licenciatura ou um mestrado (2.9%). Estes resultados vêm reforçar a ideia de que, nestas áreas de atividade os trabalhadores temporários tendem a ter reduzidos níveis de habilitações académicas.

No que diz respeito à nacionalidade, existe uma grande distribuição dos trabalhadores temporários por diversos países. No entanto, a grande maioria tem nacionalidade portuguesa (com uma percentagem de 91%), apesar de muitos dos portugueses serem enviados para o estrangeiro para trabalhar. Existem também trabalhadores de outros países como Brasil, Angola, França, Espanha, Moçambique.

No que diz respeito à caracterização dos níveis de rendimento dos trabalhadores temporários, mais de metade dos trabalhadores obtém entre 501€ e 1000€ de salário base (52.60% dos trabalhadores), seguindo-se os trabalhadores que recebem entre 1501€ e 2000€ de salário base (18.1%), 17.70% que recebe até 500€, cerca de 11.60% que recebe entre 1001€ e 1500€ e por fim 0.058% que recebe entre 2001€ e 3000€ de salário base.

Após a análise das características dos trabalhadores temporários recrutados pela empresa de trabalho temporário em estudo, foram também realizadas entrevistas a clientes da empresa de forma a poder compreender com mais rigor o perfil dos trabalhadores temporários, nomeadamente no que respeita às competências valorizadas, aos motivos para recorrer ao trabalho temporário e ao balanço que é feito do recurso a esta forma de trabalho.

Em primeiro lugar, questionaram-se os entrevistados sobre os motivos pelos quais estas empresas recorrem ao trabalho temporário, sendo que dois dos entrevistados indicam que se deve ao aumento da atividade e desta forma enfrentar os picos de trabalho enquanto o outro entrevistado indica que estes substituem os trabalhadores efetivos nos períodos de férias.

Quando questionados acerca da influência do sexo e idade dos trabalhadores temporários para a seleção de trabalhadores, foi indicado que não existe qualquer restrição ou preferência por sexo ou idade dos trabalhadores, pois não é relevante para o trabalho desempenhado. No entanto, o terceiro entrevistado indica que prefere trabalhadores entre os 35 e 50 anos devido à experiência requerida.

Relativamente às habilitações literárias, foi indicado por um dos entrevistados, que o mínimo admitido era o 12º ano, não implicando maiores habilitações, pois não é relevante para a atividade desenvolvida, mas que, no entanto, os trabalhadores devem ter alguns conhecimentos básicos. O outro entrevistado indica que não há qualquer restrição nas habilitações requeridas, pois, os conhecimentos obtidos a nível escolar não estão relacionados com as atividades desenvolvidas. Também o terceiro entrevistado se mostra flexível relativamente às habilitações literárias sendo que os trabalhadores podem ter desde o 4º ao 12º ano de escolaridade.

No que diz respeito ao processo de seleção dos trabalhadores, é salientado por uma das empresas que, no processo, são realizadas entrevistas para perceber o comportamento dos trabalhadores, se estão ou não motivados, enquanto o outro entrevistado indica que a empresa não está envolvida no processo de seleção, estando isso a cargo da empresa de trabalho temporário. Também a terceira organização indica que realiza as entrevistas após uma seleção prévia da empresa de trabalho temporário.

No que diz respeito à formação, é indicado que os trabalhadores já devem ter alguns conhecimentos técnicos por dois dos entrevistados, e o outro indica que apenas precisam ter destreza manual, o que é específico das atividades realizadas por esta organização. Relativamente à importância das competências comportamentais ou sociais, é indicado que é importante os trabalhadores serem responsáveis e empenhados, assim como terem uma boa capacidade de aprendizagem e capacidade para trabalhar em equipa.

Quanto ao desempenho dos trabalhadores, é indicado que o seu desempenho até pode ser inferior, mas que são mais empenhados do que os trabalhadores permanentes. No que diz respeito às dificuldades sentidas, é indicado que o mais difícil é a adaptação à atividade a desempenhar pelo trabalhador, aceitar as condições de trabalho e o processo de aprendizagem.

Para finalizar a entrevista, o balanço feito por ambos os entrevistados é positivo, mas estes indicam que deveria ser dada mais importância à formação e preparação destes trabalhadores por parte da empresa de trabalho temporário, de forma a que a sua integração nas atividades da empresa utilizadora seja mais fácil.

Assim, através do estudo realizado, foi-nos permitido explicitar as características que compõem o perfil dos trabalhadores temporários na Acede, empresa onde foi realizado o estudo de caso. Nomeadamente, relativamente às características socio-gráficas, foi-nos permitido concluir que a maioria dos trabalhadores temporários é do sexo masculino devido ao carácter do trabalho

realizado sendo que este incide em dois principais setores: metalomecânica e construção civil. Estes trabalhadores encontram-se numa idade entre os 25 e 54 anos e, relativamente às habilitações literárias, a maioria dos trabalhadores possui o 3º Ciclo do Ensino Básico. As habilitações literárias não são, no entanto, relevantes para o tipo de tarefas realizadas, pois estas necessitam de formação profissional específica e/ou experiência profissional que se obtêm por outras vias. Relativamente à nacionalidade, os trabalhadores temporários revelam-se maioritariamente de nacionalidade portuguesa sendo que a empresa se encontra sediada em Lisboa. No que diz respeito ao local de residência, os trabalhadores habitam na sua grande maioria em locais perto das delegações da empresa. Curiosamente, existe uma reduzida percentagem de trabalhadores que são pensionistas (3%).

Através da análise das categorias profissionais, foi observado que a maioria dos trabalhadores é trabalhador não especializado, seguindo-se a categoria de soldador e de serralheiro. Mais uma vez, isto deve-se ao setor da atividade em que a empresa em estudo está maioritariamente inserida.

Por fim, relativamente aos níveis de rendimento, a maioria dos trabalhadores auferem entre 501€ e 1000€, o que contrapõe o que é questionado por diversos autores mencionados anteriormente, nomeadamente Jesus (2004) e Casaca (2005). Estes valores correspondem também aos salários correspondentes às categorias acima.

Relativamente aos motivos que levam as empresas a recorrer ao trabalho temporário, foi possível apurar que permitem às empresas “suprir o absentismo de trabalhadores permanentes, ausentes temporariamente por motivos de doença prolongada, estágios, férias e outros, e satisfazer as necessidades momentâneas de mão-de-obra, decorrentes de acréscimos súbitos de produção, promoção de venda de novos produtos e execução de trabalhos de curta duração” (Pereira, 1998 cit in Jesus, 2003:73).

Tal como em todos os estudos, este também possui limitações. Nomeadamente, este estudo incide apenas numa empresa que opera predominantemente nos setores da metalomecânica e construção civil, sendo que as conclusões extraídas não podem ser generalizadas a empresas de outros setores, em que as características dos trabalhadores decorrem de outros critérios de seleção. Além disso, outra limitação é o facto de este estudo não ter em conta a perspetiva dos trabalhadores temporários, que poderiam fornecer informações suplementares sobre as atividades que tipicamente desenvolvem e que competências pensam que são mais úteis nas tarefas do dia-

a-dia. Era, ainda, desejado que fossem realizadas mais entrevistas para que tivéssemos a perspetiva de empresas clientes pertencentes a outros setores de atividade.

Como perpectivas de investigação futura, poderia colmatar-se algumas das limitações encontradas, nomeadamente, realizando entrevistas a trabalhadores temporários de modo a analisar a sua perspetiva e realizar entrevistas a empresas utilizadoras pertencentes a outros setores de atividade.

Referências bibliográficas

- Acede. (s.d.). <http://www.acede.pt/acede>. Obtido em 28 de Setembro de 2015, de Acede, Empresa de trabalho temporário, S.A.
- ACT. (2008). *Cadernos Informativos: Trabalho Temporário*. Lisboa: Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).
- Afonso, N. (2005). *Investigação Naturalista em Educação. Um guia prático e crítico*. Porto: Asa.
- Alves-Mazzotti, A. J. (2006). Usos e Abusos dos Estudos de Caso. In ESPM, *Cadernos de Pesquisa* (pp. 637-651). Rio de Janeiro: ESPM.
- Antunes, R. (2000). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bickman, L., & Rog, D. J. (2009). Designing a Qualitative Study. In J. A. Maxwell, *The Handbook of Applied Social Research Methods* (pp. 214-253). London: Sage.
- Canas, V. (2014). *Relatório Anual 2013 - Provedor da Ética Empresarial e do Trabalhador Temporário*. Lisboa: APESPE.
- Carmo, H., & Ferreira, M. (1998). *Metodologia da Investigação - Guia para Auto-aprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Casaca, S. F. (2005). *Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização*. Instituto Superior de Economia e Gestão: SOCIUS Working papers n.º 10/2005.
- Centeno, M. (2013). *O Trabalho, Uma Visão de Mercado*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Chambel, M. J. (2011). *Novos Desafios para a GRH: O Caso dos Trabalhadores Temporários*. Lisboa: Editora RH, Lda.
- Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2007). They don't want to be temporaries: similarities between temps and core workers. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 943–959.
- CNP. (s.d.). *Classificação Nacional das Profissões*. Obtido em 4 de Outubro de 2015, de Cidade das Profissões: <http://cdp.portodigital.pt/profissoes/classificacao-nacional-das-profissoes-cnp>

- Colás, P. (1998). El análisis cualitativo de datos. In L. Buendia, P. Colás, & F. Hernández, *Métodos de investigación en Psicopedagogia*. Madrid: Mc-Graw-Hill.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage.
- Dexter, L. A. (1970). *Elite and specialized interviewing*. Evanston, IL: Northwestern University Press.
- Diogo, F. (2010). Precários voláteis e trajetórias de emprego em carrossel, o caso dos beneficiários do RSI. *Forum Sociológico nº20*, 29-38.
- Duarte, A. (2009). *Satisfação no Trabalho Temporário: Implicações das Motivações para Aceitar o Contrato de Trabalho*. Lisboa: Instituto Universitário de Lisboa.
- Duarte, A. M. (2004). Precariedade e identidades. Questões para uma problemática. *Actas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia: Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, 11-17.
- Fonseca, M. (2004). Estratégias empresarias, práticas de gestão e desenvolvimento de recursos humanos. *Actas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia: Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*.
- Fontana, A., & Frey, J. (1994). Interviewing: the art of science. In N. Denzin, & Y. Lincoln, *Handbook of qualitative research* (pp. 361-376). Califónia: Sage.
- Fortin, M.-F. (2009). As abordagens quantitativa e qualitativa. In M.-F. Fortin, *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação* (pp. 26-43). Loures: Lusociência.
- França, S. (2013). *Flexibilização e Precarização das Relações de Trabalho: a urgência de um debate*. Revista Humanizas Vol. 1: Universidade Federal de Alagoas.
- Godoy, A. S. (1995). Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais. *Revista de Administração de Empresas, Vol. 35 nº 3*, 20-29.
- Günther, H. (2006). Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa, Vol. 22 nº 2*, 201-210.
- Jesus, É. d. (2003). *Formas Flexíveis de Emprego - Estudo empírico do trabalho temporário na região de Setúbal*. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.
- Jesus, É. d. (2004). Formas flexíveis de emprego: o trabalho temporário na região de Setúbal. *Revista Sociedade e Trabalho, nº 22*, 79-95.

- Kovács, I. (2002). *As Metamorfoses do Emprego: Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*. Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, ano 6, nº 12, p. 32-67.
- Kovács, I. (2005). *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, I. (2006). Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 52, 41-65.
- Marques, A. (2014). *O Comprometimento Organizacional dos Trabalhadores Temporários*. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal.
- Marques, I. (2011). *Formas Flexíveis de Emprego: O Perfil do Trabalhador Temporário - Estudo de Caso na Região de Setúbal*. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal.
- Miguel, F. V. (2010). A entrevista como instrumento para investigação em pesquisas qualitativas no campo da linguística aplicada. *Revista Odisseia - PPGEL/UFRN*, Nº 5. Jan-jun., 1-11.
- Miguel, R. (2013). *Percepções de Precariedade Laboral em Desempregados Involuntários: um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação, Desenvolvimento e Aconselhamento: Coimbra, Universidade de Coimbra.
- Mira, M. d., & Ramos, A. V. (2013). Modelos explicativos e paradigmas, investigação e intervenção em Turismo. *EXEDRA, Revista Científica*, 8, 36-55.
- Mondada, L. (1997). A entrevista como acontecimento interacional: abordagem linguística e conversacional. *Revista RUA*, n.º 3, 59-86.
- Moresi, E. (2003). *Metodologia de Pesquisa - Programa de Pós-graduação stricto sensu em gestão do conhecimento e da tecnologia da informação*. Brasília: Universidade Católica de Brasília.
- Mozzato, A. R., & Grzybovski, D. (2011). *Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios*. Curitiba: RAC.
- Nascimento, L. (2009). *Análise Documental e Análise Diplomática: Perspectivas de Interlocução de Procedimentos*. Marília: Universidade Estadual Paulista.
- Oliveira, E. (2009). *Empenhamento Organizacional nos Trabalhadores Temporários*. Braga: Universidade do Minho.
- Oliveira, L., & Carvalho, H. (2008). A Precarização do Emprego na Europa. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, 51 n.º 3, 541-567.

- Oliveira, L., & Carvalho, H. (2010). *Regulação e Mercado de Trabalho - Portugal e a Europa*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Oliveira, L., & Carvalho, H. (2010). *Regulação e Mercado de Trabalho – Portugal e a Europa*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Oliveira, L., Carvalho, H., & Veloso, L. (2011). Formas atípicas de emprego juvenil na União Europeia. *Sociologia, problemas e práticas*, n.º 66, 27-48.
- Pires, V. (2011). *A influência da qualidade da relação líder-membro e da percepção de cumprimento do contrato psicológico no burnout: um estudo com trabalhadores temporários*. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2008). *Manual de investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Raupp, F. M., & Beuren, I. M. (2006). Metodologia da pesquisa aplicável às Ciências Sociais. In I. M. Beuren, A. A. Longaray, F. M. Raupp, M. A. Sousa, R. D. Colauto, & R. A. Porton, *Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade – Teoria e Prática* (pp. 76-97). São Paulo: Editora Atlas.
- Rodrigues, M. B. (2014). Trajetórias de vida e de trabalho flexíveis: o processo de trabalho pós-Braverman. *Cad. EBAPE.BR*, v. 12, nº 4, artigo 2, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2014., 770-788.
- Silva, T. (2012). *Trabalhadores temporários e permanentes: percepções diferentes do posto de trabalho*. Minho: Universidade do Minho.
- Stake, R. E. (2011). *Pesquisa Qualitativa - Estudando Como as Coisas Funcionam*. Porto Alegre: Penso.
- Turato, E. (2003). *Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas*. Petrópolis: Vozes.
- Vickery, M. (1970). *Techniques of information retrieval*. London: Butterworths.
- Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Apêndices

1. Guião de entrevista

As seguintes questões serão utilizadas para a realização de um trabalho de investigação no contexto de uma dissertação de mestrado sobre o perfil do trabalhador temporário na perspetiva das empresas utilizadoras. O objetivo é perceber os motivos das empresas para recorrerem ao trabalho temporário e quais os perfis de trabalhadores a que recorrem. Agradeço desde já a sua disponibilidade. A sua colaboração é fundamental e requer apenas alguns minutos do seu tempo. Todos os dados serão mantidos anónimos.

Caraterização da empresa

1. Qual o setor de atividade da empresa?
2. A empresa trabalha sob o regime de subcontratação ou é um consumidor final?
3. Qual a dimensão da empresa?
4. Qual o tipo de mercado alvo da empresa? Local, nacional ou internacional?

Razões para o trabalho temporário

5. Quais as razões que levam a empresa a recorrer ao trabalho temporário?

Perfil do trabalhador temporário

6. A idade e/ou sexo do trabalhador temporário é determinante no recrutamento? Quais as condicionantes?
7. Quais as principais funções para as quais recorre ao trabalho temporário? Que tipo de qualificações e níveis de escolaridade privilegiam?
8. Como é o processo de seleção dos trabalhadores de trabalho temporário?
9. Quais os aspetos relativos à formação profissional do trabalhador que são mais valorizados no recrutamento de trabalhadores temporários?
10. Quais as competências que privilegiam nos trabalhadores temporários? Competências intelectuais? Competências comunicativas? Sociais? Comportamentais? Organizacionais?
11. Como avalia o desempenho dos trabalhadores temporários em comparação com os trabalhadores permanentes e quais as principais diferenças entre os mesmos?

Balanço do recurso ao trabalho temporário

12. Quais as principais dificuldades sentidas na integração desses trabalhadores temporários?
13. Que balanço faz do recurso ao trabalho temporário?

2. Entrevistas

Entrevista 1

(Íris Grilo) – Vamos então começar a entrevista. Em primeiro lugar, qual é o setor de atividade da empresa?

(Entrevistado) – É o da construção e reparação de embarcações metálicas.

(IG) – E a empresa trabalha sob o regime de subcontratação ou é consumidor final?

(E) – Regime de subcontratação. Basicamente, o cliente faz-nos o pedido de requerimento de trabalhadores e nós entramos em contacto com a empresa de trabalho temporário para pedir os trabalhadores. Depois, encaminhamos os trabalhadores para o cliente.

(IG) - Qual a dimensão da empresa? Ou seja, quantos trabalhadores efetivos têm, à parte dos temporários?

(E) – Temos em média 23 trabalhadores efetivos e, portanto, como são muito poucos, sempre que a atividade no estaleiro aumenta um pouco além do esperado, temos que recorrer aos temporários... O número de trabalhadores efetivos é realmente bastante reduzido.

(IG) – Ou seja, o motivo para recorrer ao trabalho temporário é o aumento da atividade nos estaleiros?

(E) – Sim, temos a necessidade de recorrer ao trabalho temporário quando há um acréscimo de atividade no estaleiro, pois há uma grande falta de mão-de-obra nos quadros efetivos. Torna-se urgente recorrer a trabalhadores temporários para não deixar cair o ritmo.

(IG) – Antes de entrarmos em mais detalhe sobre esse assunto, qual o mercado em que se foca então a empresa? Local, nacional ou internacional?

(E) – Internacional. É essencialmente onde existem mais oportunidades para realizar projetos, em vez de ser só em Portugal.

(IG) – Vou fazer agora umas perguntas mais focadas no perfil do trabalhador temporário. A idade e/ou sexo do trabalhador temporário é determinante no recrutamento? Se sim, quais as condicionantes?

(E) - Não existe qualquer condicionante relativamente à idade ou ao sexo dos trabalhadores. Qualquer trabalhador, independentemente da idade ou sexo pode integrar a equipa de trabalhadores temporários, sem qualquer restrição!

(IG) – E quais as principais funções para as quais recorrem ao trabalho temporário?

(E) – Principalmente para mecânica e de eletricidade.

(IG) – E para esse tipo de funções, qual o tipo de qualificações e níveis de escolaridade que privilegiam?

(E) – Temos como requisito o 12º ano pelo menos.

(IG) – Porquê o 12º ano?

(E) – Por causa do carácter das atividades. Não é necessário recorrer a trabalhadores que possuam um curso superior, não faz sentido. Um curso superior não acrescenta nada à formação dos trabalhadores que possa ser útil para o tipo de funções que vão desempenhar. Além disso, não é necessário pagar salários mais elevados a trabalhadores mais qualificados, quando isso não traz qualquer vantagem competitiva. No entanto, queremos garantir que os trabalhadores têm pelo menos o ensino mínimo obrigatório.

(IG) – E como é o processo de seleção dos trabalhadores de trabalho temporário?

(E) – A seleção foca-se apenas nas entrevistas. Tentamos perceber o comportamento dos trabalhadores e se estão ou não motivados para exercer a atividade para que estão destinados. Tentamos também perceber se estão motivados por serem trabalhadores temporários ou se pretendem passar para um contrato efetivo o mais rapidamente possível, mas nem sempre é fácil de obter essa informação. No entanto, o setor da reparação naval é bastante diminuto e muitas vezes acabamos por ter que recorrer ao “passa-a-palavra” para tentar chegar ao maior número de trabalhadores possível.

(IG) – Já percebi que o nível de escolaridade não é assim tão relevante, quais os aspetos relativos à formação profissional do trabalhador que são mais valorizados no recrutamento de trabalhadores temporários?

(E) - Na verdade, não somos muito exigentes com a formação dos trabalhadores desde que estes tenham conhecimentos gerais e técnicos da função onde se vão inserir. Podem até demonstrar se possuem esses conhecimentos quando são entrevistados.

(IG) – Então, quais as competências que privilegiam nos trabalhadores temporários? Por exemplo, a nível das competências intelectuais, comunicativas, sociais, comportamentais, organizacionais...?

(E) – Hum... basicamente a nossa prioridade são as competências técnicas, que é também o que é mais avaliado nas entrevistas, na verdade, até porque não temos grandes exigências com o nível de escolaridade ou formação. Tentamos também perceber quais as competências

comportamentais dos trabalhadores nas entrevistas porque desempenham também um papel relevante... e acabamos por dar mais valor, sem dúvida, à responsabilidade e empenho dos trabalhadores.

(IG) – E como avalia o desempenho dos trabalhadores temporários em comparação com os trabalhadores permanentes? Quais as diferenças que sobressaem mais?

(E) – Hum... (pausa) o desempenho dos trabalhadores temporários é muito importante. Os conhecimentos técnicos que eles trazem ajudam as tarefas a serem realizadas no tempo esperado e com a qualidade necessária... Nota-se um grande empenho o que leva a que a produção da organização não caia mesmo quando há o acréscimo da atividade no estaleiro. Relativamente às diferenças entre os trabalhadores... bem, a percepção que tenho é que os trabalhadores temporários têm um desempenho inferior ainda assim, mas que sem dúvida, são mais empenhados do que os trabalhadores efetivos. Isto é fundamental para a produtividade e também para ajudar a motivar os outros trabalhadores que acabam por ser um pouco contagiados com o empenho dos temporários.

(IG) – E agora os aspetos negativos, quais as principais dificuldades na integração dos trabalhadores temporários?

(E) – Bem...hum... as dificuldades são essencialmente na adaptação à atividade, penso eu. A obtenção do conhecimento necessário para executar as tarefas leva algum tempo a ser transmitido e entrar nos hábitos dos trabalhadores. Além disso, as condições de trabalho são também algo difícil de aceitar por eles.

(IG) – Mas os trabalhadores temporários são tratados da mesma forma que os permanentes? Isso pode levar a que estes se sintam mais insatisfeitos com as condições de trabalho...

(E) – Mas não é o caso, eles são tratados da mesma maneira. Nem o salário é assim tão diferente.

(IG) – Para terminar, que balanço faz do recurso ao trabalho temporário?

(E) – Penso que o processo poderia melhorar IMENSO se fosse dada mais atenção à formação e preparação destes trabalhadores para que estes tenham uma adaptação mais rápida à atividade e melhorem o seu desempenho. No entanto, são sem dúvida um bom recurso e no futuro tenho a certeza que irão melhorar ainda mais!

Entrevista 2

(Íris Grilo) – Para começar, qual é o setor de atividade da empresa?

(Entrevistado) – A empresa insere-se no setor editorial, livreiro.

(IG) - A empresa trabalha sob o regime de subcontratação ou é um consumidor final?

(E) – Consumidor final. Portanto, fazemos o requerimento diretamente à empresa do trabalho temporário conforme as nossas necessidades.

(IG) - Qual a dimensão da empresa?

(E) – É uma PME. Temos um número considerável de trabalhadores efetivos. Penso que são 188 trabalhadores.

(IG) - Qual o tipo de mercado alvo da empresa? Local, nacional ou internacional?

(E) – ((tossiu)) Nacional, nacional.

(IG) – E relativamente aos motivos, para recorrer ao trabalho temporário, quais são?

(E) – É fundamental recorrer ao trabalho temporário para enfrentar os picos de trabalho que surgem inesperadamente. A empresa acaba por ser confrontada com um aumento inesperado da produção e não tem tempo para contratar os trabalhadores necessários e nem compensa financeiramente porque são apenas fases. Nestas alturas, recorremos ao trabalho temporário sem hesitar e obtemos o número de trabalhadores temporários que precisamos num reduzido espaço de tempo para podermos enfrentar os picos de trabalho.

(IG) - Relativamente ao perfil desejado destes trabalhadores, a idade e/ou sexo do trabalhador temporário é determinante no recrutamento? Existem condicionantes?

(E) - Não têm qualquer influência no processo de seleção de trabalhadores, qualquer trabalhador pode ingressar na empresa sem esse tipo de restrições.

(IG) - Quais as principais funções para as quais recorrem ao trabalho temporário? Que níveis de escolaridade privilegiam?

(E) - Os trabalhadores temporários são essencialmente contratados para trabalho não especializado, sendo que não é colocada qualquer restrição nem tida qualquer preferência pelo nível de escolaridade mínima, porque os conhecimentos obtidos a nível escolar não estão relacionados com as atividades desenvolvidas. Nem os anos de experiência profissional são relevantes para a seleção dos trabalhadores...

(IG) – E como é o processo de seleção dos trabalhadores temporários?

(E) - Não participamos no processo de seleção, estamos completamente livres de qualquer tarefa que diga respeito à seleção de trabalhadores. Todo o processo está ao cargo da empresa de trabalho temporário.

(IG) - Quais os aspetos relativos à formação profissional do trabalhador que mais valorizam no recrutamento de trabalhadores temporários?

(E) - Na verdade, nenhum aspeto de formação é realmente relevante para as atividades que os trabalhadores vão desenvolver. Também não existem competências técnicas que sejam minimamente relevantes para a execução das atividades. O que é relevante para nós acaba por ser apenas a destreza manual porque as tarefas que os trabalhadores executam restringem-se à manipulação de objetos com as mãos.

(IG) – E relativamente a outras competências? Intelectuais, comunicativas, sociais, comportamentais, organizacionais? Quais as competências que privilegiam nos trabalhadores temporários?

(E) – Damos muita relevância à capacidade de aprendizagem porque os trabalhadores não precisam de ter qualquer competência profissional, técnica, nível de escolaridade ou formação profissional mas precisam de aprender como executar as tarefas que dizem respeito à função na qual vão exercer as atividades. Além disso, damos também MUITA importância à capacidade de trabalhar em equipa, pois todo o trabalho que os trabalhadores irão executar será realizado em conjunto com outros trabalhadores e como tal, esperamos que eles tenham aptidão para lidar com isso com naturalidade. Aliás, estas aptidões vão influenciar a forma como o trabalhador se vai integrar na organização e podem ficar frustrados se não tiverem aptidão para trabalhar em equipa ou desmotivados se não conseguirem captar como devem executar as suas tarefas.

(IG) – E em comparação com os trabalhadores permanentes, como avalia o desempenho dos trabalhadores temporários?

(E) – ...O processo de aprendizagem diferencia os trabalhadores temporários dos trabalhadores efetivos. Os trabalhadores temporários têm que aprender uma grande quantidade de informação de forma muito rápida o que por vezes é bastante difícil de conseguir em pouco tempo. No entanto, os trabalhadores temporários mostram-se sempre muito empenhados, o que nem sempre acontece com os trabalhadores efetivos.

(IG) - Quais as principais dificuldades sentidas na integração desses trabalhadores temporários? A aprendizagem acaba por ser um problema?

(E) – Hum... Não é algo que seja propriamente problemático, mas sim, sem dúvida isso é o maior problema de integração identificável nos trabalhadores temporários. De resto, a integração é feita com naturalidade, sem grandes dificuldades.

(IG) – Para finalizar, que balanço faz do recurso ao trabalho temporário?

(E) – O balanço é positivo. Não noto qualquer comportamento negativo por parte dos trabalhadores temporários, nem desmotivação, nem falta de empenho. E claro, ajudam bastante nos picos de produção.

Relatório relativo à entrevista 3

1. Quais as razões que levam a empresa a recorrer ao trabalho temporário?

É indicado como motivo para recorrer ao trabalho temporário a ausência dos trabalhadores efetivos em períodos específicos de férias

2. A idade e/ou sexo do trabalhador temporário é determinante no recrutamento? Quais as condicionantes?

O entrevistado indicou que o sexo do trabalhador por norma é masculino devido às funções que são exercidas na empresa. Tipicamente essas funções são executadas por pessoas do sexo masculino havendo assim uma preferência. Em relação à idade, foi dito que prefere trabalhadores com alguma experiência, mas também com alguma destreza física e como tal, por norma, preferem trabalhadores com idades compreendidas entre 35 a 50 anos. Além disso, é também referido que o mais comum é o recrutamento estar dependente de alguns conhecimentos específicos da função.

3. Quais as principais funções para as quais recorre ao trabalho temporário? Que tipo de qualificações e níveis de escolaridade privilegiam?

O entrevistado indicou que os níveis de escolaridade variam entre o 9º ano e 12º ano, sendo que o 12º ano continua a ser uma minoria. Além disso, refere também que no caso das pessoas que têm entre 40 e 50 anos, é comum estes terem o 4º ano na escolaridade antiga.

4. Como é o processo de seleção dos trabalhadores de trabalho temporário?

Relativamente ao processo de seleção, o entrevistado indica que a empresa de trabalho temporário envia os currículos selecionados à empresa utilizadora para depois serem avaliados pela última. Assim, é a empresa utilizadora que depois dá a indicação de marcação de entrevista para poder fazer a seleção final.

5. Quais os aspetos relativos à formação profissional do trabalhador que são mais valorizados no recrutamento de trabalhadores temporários?

No que diz respeito à formação profissional, é indicado que a experiência profissional para a função a recrutar é um fator eliminatório e a certificação relativamente ao nível de formação que os trabalhadores temporários devem possuir depende da função para a qual vai ser recrutado.

6. Quais as competências que privilegiam nos trabalhadores temporários? Competências intelectuais? Competências comunicativas? Sociais? Comportamentais? Organizacionais?

Relativamente às competências organizacionais, é dito que isso está dependente das competências adquiridas pelos trabalhadores temporários nas empresas onde trabalharam anteriormente, pois essas por vezes adequam-se à realidade da empresa em questão. É também referido que noutros casos, estas competências serão moldadas e adaptadas à realidade da empresa.

7. Como avalia o desempenho dos trabalhadores temporários em comparação com os trabalhadores permanentes e quais as principais diferenças entre os mesmos?

O entrevistado indica que o desempenho dos trabalhadores temporários é bastante satisfatório pois estes encaram a empresa como o seu local de trabalho à semelhança dos trabalhadores efetivos. Não notam que haja falta de empenho nem de cumprimento de obrigações. No entanto, é mencionado que por vezes, o esclarecimento de algumas informações é direcionado para a empresa utilizadora, quando devia ser direcionado à empresa de trabalho temporário.

8. Quais as principais dificuldades sentidas na integração desses trabalhadores temporários?

No que diz respeito às dificuldades sentidas, o entrevistado indica que existem alguns problemas na integração pois os trabalhadores temporários sentem-se inferiores. Mas porquê? Porque têm salários mais reduzidos, condições de trabalho não tão favoráveis (falta de segurança, duração do contrato de trabalho reduzida, ausência de benefícios internos da empresa).

9. Que balanço faz do recurso ao trabalho temporário?

Por fim, é indicado que o balanço relativamente ao trabalho temporário é favorável pois colmata as dificuldades da empresa.